



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Medicina

Unidad de Posgrado

Asociación entre síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca - Perú

TESIS

Para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Salud

AUTOR

Segunda Manuela CABELLOS ALVARADO

ASESOR

Dra. Rudi Amalia LOLI PONCE

Lima, Perú

2019



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Cabellos S. Asociación entre síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca - Perú [Tesis doctoral]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado; 2019.

HOJA DE METADATOS COMPLEMENTARIOS

- 1) CODIGO ORCID DEL AUTOR:** 0000 – 0001 – 5970 – 7832
- 2) CODIGO ORCID DEL ASESOR:** 0000 - 0002 - 3843 – 5451
- 3) DNI DEL AUTOR:** 26677054
- 4) GRUPO DE INVESTIGACIÓN :** FEDU Universidad Nacional de
Cajamarca
- 5) INSTITUCIÓN QUE FINANCIA
PARCIAL O TOTALMENTE
LA INVESTIGACIÓN :** NINGUNA
- 6) UBICACIÓN GEOGRAFICA
DONDE SE DESARROLLO
LA INVESTIGACIÓN :** Universidad de Cajamarca
Sede Jaén Lima - Perú
- 7) AÑO O RANGO DE AÑOS QUE
LA INVESTIGACIÓN ABARCÓ:** 2011 - 2014



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Medicina



Vicedecanato de investigación y Posgrado

Sección Doctoral

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR

En la ciudad de Lima, a los veinticinco días, del mes de noviembre del año dos mil diecinueve, siendo las **3.00 pm.**, ante el Jurado de Sustentación, bajo la Presidencia del **Dra. Alicia Jesús Fernández Giusti**, y los Miembros del mismo, los Doctores:


Dra. ALICIA JESÚS FERNANDEZ GIUSTI
Dra. GLADYS CARMELA SANTOS FALCON
Dra. LUISA HORTENSIA RIVAS DIAZ
Dr. MIGUEL HERNAN SANDOVAL VEGAS
Dra. RUDI AMALIA LOLI PONCE

PRESIDENTE
MIEMBRO
MIEMBRO
MIEMBRO
ASESORA

LA postulante al Grado de Doctor en Ciencias de la Salud, es Magíster en Ciencias con Mención en Educación Línea: Planificación y Administración, doña: **SEGUNDA MANUELA CABELLOS ALVARADO**, procedió a hacer la exposición y defensa pública de su Tesis titulada: **"ASOCIACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL CAJAMARCA - PERÚ ."**, para optar el grado Académico de Doctor.

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, después de la cual obtuvo la siguiente calificación de **"C" BUENO 16 (DIECISEIS)** a continuación la Presidente del Jurado recomienda que la Facultad de Medicina, proponga que se le otorgue a la Magister: **SEGUNDA MANUELA CABELLOS ALVARADO**, el Grado Académico de **Doctor en Ciencias de la Salud**.

Se expide la presente Acta en seis originales y siendo las 4.00 pm horas, se da por concluido el acto académico de sustentación.


DRA. GLADYS CARMELA SANTOS FALCON
MIEMBRO DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN


DRA. LUISA HORTENSIA RIVAS DIAZ
MIEMBRO DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN


DR. MIGUEL HERNAN SANDOVAL VEGAS
MIEMBRO DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN


DRA. RUDI AMALIA LOLI PONCE
ASESORA DE LA TESIS




DRA. ALICIA JESÚS FERNANDEZ GIUSTI
PRESIDENTE DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN

Av. Grau 755 - Cercado de Lima - Apartado Postal 529 - Lima 100 - Perú - Telf: (511) 6197000

Anexo 4645 Web: www.unmsm.edu.pe/medicina

DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y a mis padres Manuel y Esperanza (QDEPD) que lo dieron todo por mí.

A mis hijos Bessy y Umberto, motor y razón de mi existir, fuerza que da sentido a mi vida y quienes me hacen compañía con sus sonrisas de ánimo, y amor.

A mi asesora de tesis Dra. Rudi Amalia Loli Ponce por la acertada orientación, el soporte y discusión crítica; valiosos comentarios y sugerencias que me permitió el desarrollo de esta tesis.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
LISTA DE TABLAS	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN	
1.1 Situación problemática.....	7
1.2. Formulación del problema	10
1.2.1 Problema principal	10
1.2.1. Problemas secundarios	10
1.3. Justificación de la investigación	11
1.4. Objetivos	12
1.4.1. Objetivo general	12
1.4.2. Objetivos específicos	12
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	
2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación	13
2.2. Antecedentes de la investigación	15
2.2.1. En el ámbito internacional	15
2.2.2. En el ámbito nacional.....	24
2.3. Bases teóricas	27
2.3.1. Aspectos conceptuales del síndrome de burnout.....	27
2.3.2. Factores de riesgo del síndrome de burnout	28
2.3.3. Aspectos conceptuales del afrontamiento	29
2.3.4. Formas de medir el afrontamiento al estrés.....	31
2.3.5. Características de la universidad en el Perú	32
2.3.6. Características de la Universidad Nacional de Cajamarca.....	35
2.4. Hipótesis	37
2.5. Definición de términos	38
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA	
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	39
3.2. Unidad de análisis	39
3.3. Población de estudio.....	39
3.4. Tamaño de muestra	40
3.5. Técnica de recolección de datos	40
3.6. Procesamiento, presentación, análisis e interpretación de datos.....	41

CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Presentación de resultados.....	48
4.1.1.	Datos generales	48
4.1.2.	Datos específicos	59
4.2.	Discusión.....	55

CONCLUSIONES	65
---------------------------	-----------

RECOMENDACIONES	67
------------------------------	-----------

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
-----------------------------------------	-----------

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

TABLA N°	Pág.
1 NIVELES DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL, DESPERSONALIZACIÓN Y REALIZACIÓN PERSONAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA 2013	49
2 INCIDENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA 2013	50
3 PROCLIVIDAD Y RIESGO AL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA.....	51
4 NIVEL DE RIESGO AL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA.....	52
5 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS CRÓNICO SEGÚN FRECUENCIA DE UTILIZACIÓN EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA.....	53
6 ASOCIACIÓN ENTRE EL USO DE LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y EL SÍNDROME DE BURNOUT, EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA.	54

RESUMEN

El síndrome de Burnout considerado como el estrés crónico laboral, se presenta también en el ámbito educativo en docentes y estudiantes, su presencia dependerá de las estrategias que utilicen para controlarlas.

Objetivo: Determinar la asociación entre el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento en docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca en el año 2013. Material y métodos: investigación cuantitativa, descriptiva, asociativa. La muestra lo constituyeron 310 docentes de 6 facultades a quienes se aplicó dos cuestionarios: el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y la escala de estrategias **de afrontamiento** de Coping modificada. Resultados: En cuanto a la condición laboral: el 59.4% (184) son nombrados, el 33.5% (104) son contratados y el 7.1% (22) son invitados. El 50% (155) de los docentes tienen grado de Maestría, el 36.1% (112) grado de bachiller y 13.9% (43) grado de Doctor. La edad fluctúa en un rango de 27 a 72 años; siendo el promedio 50.7 años, mientras que el tiempo de servicio tuvo una media de 16.6 años. Conclusiones: Existe una asociación entre síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento, así los docentes que usaron con mayor frecuencia las estrategias de afrontamiento tuvieron un nivel bajo de Burnout, por lo que se aprueba la hipótesis. El porcentaje de docente con Síndrome de Burnout fue del 5.6%. Se detectaron 16 profesores en esta condición. En riesgo intermedio y alto se hallaron 110 docentes.

Las estrategias de afrontamiento asociadas a un nivel bajo de burnout, y las que más utilizaron los docentes fueron las estrategias dirigidas al Problema como: la espera (ESP), la expresión de dificultad de afrontamiento (EDA) y la solución de problemas (SP). Las estrategias dirigidas a las reacciones emocionales fueron: la reacción agresiva (RA), la reevaluación positiva (RP) y la negación (NEG).

Palabras clave: síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento, docentes universitarios.

ABSTRACT

Burnout syndrome, considered as chronic occupational stress, also occurs in the educational field in teachers and students, its presence will depend on the strategies used to control them.

Objective: To determine the association between the Burnout syndrome and coping strategies in teachers of the National University of Cajamarca in 2013. Material and methods: quantitative, descriptive, associative research. The sample consisted of 310 teachers from 6 faculties to whom two questionnaires were applied: the inventory of Maslach Burnout Inventory (MBI) and the scale of modified Coping strategies. Results: Regarding the working condition: 59.4% (184) are appointed, 33.5% (104) are hired and 7.1% (22) are invited. 50% (155) of the teachers have a Master's degree, 36.1% (112) have a bachelor's degree and 13.9% (43) have a Ph.D. Age fluctuates in a range of 27 to 72 years; the average being 50.7 years, while the service time had an average of 16.6 years. Conclusions: There is an association between burnout syndrome and coping strategies, so teachers who used coping strategies more frequently had a low level of burnout, so the general hypothesis is approved. The percentage of teachers with Burnout Syndrome was 5.6%. 16 teachers were detected in this condition. In intermediate and high risk 110 teachers were found.

The coping strategies associated with a low level of burnout, and the ones that teachers used the most were the strategies aimed at the Problem such as: waiting (ESP), coping difficulty expression (EDA) and problem solving (SP) . The strategies aimed at emotional reactions were: aggressive reaction (RA), positive reevaluation (RP)

Keywords: burnout syndrome and coping strategies, university teachers.

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

1.1 Situación problemática

Los problemas de estrés cada día son más alarmantes, numerosas personas lo padecen, llegando incluso a somatizar y requieren por consiguiente de largos periodos de descanso y tratamiento para recuperar su salud mental. Algunas profesiones por sus características en las que se ejercen, tienen más riesgo de ser estresantes. La enseñanza y las profesiones de salud son algunas de ellas. Calvete y Villa (2000) han identificado algunas fuentes de estrés frecuentes en docentes como: comportamientos negativos por parte de los estudiantes, número excesivo de los alumnos en las aulas, demandas laborales, exceso de trabajo y problemas de relaciones interpersonales y conflictos entre pares.

El significado del estrés, que es una etapa previa al burnout, es uno de los constructos más polémicos en los últimos 50 años dentro de la Psicología, en cuanto a su definición como en los modelos teóricos que tratan de explicarlo. El término burnout ha sido delimitado y aceptado por la comunidad científica casi en su totalidad desde la conceptualización establecida por Cristina Maslach, que lo define como una respuesta de estrés crónico formada por tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal. Cuando se incrementan los estresores y no se observan visos de solución, el organismo comienza a experimentar una serie de reacciones, las mismas que son descritas como

burnout. Este síndrome hace que los sentimientos del docente se vuelvan negativos se pierda la vinculación positiva con los estudiantes, aumentando los síntomas y signos de enfermedades de índole física como mental, el incremento del ausentismo laboral, y en ocasiones consumo de sustancias adictivas como el alcohol, las drogas, antidepresivos, trastornos del sueño, cambios en el nivel de apetito, depresión, ansiedad, irritabilidad, baja autoestima, sensación de obesidad, taquicardia, hipertensión, asma, entre otros. Sin embargo, admitimos que, a pesar de estar en contacto con factores estresantes, clima organizacional negativo y otros; los docentes logran salir airosos o menos dañados, usando estrategias de afrontamiento para contrarrestar estos problemas. (Cárdenas, 2012; Choy 2017)

Las estrategias de afrontamiento son un conjunto de recursos y esfuerzos tanto cognitivos como comportamentales, orientados a resolver el problema, a reducir o a eliminar la respuesta emocional o a modificar la evaluación inicial de la situación.

González, G., Carrasquilla, D., Latorre, G., Torres, y Villamil, k. en una investigación para determinar Burnout en los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Santa Marta, hallaron que el 66,66 % de los docentes tenían un nivel bajo de cansancio emocional y el 26,66 % un nivel medio. En cuanto a la dimensión despersonalización casi el total de docentes presentaron un nivel bajo, mientras que el 80 % presentó alto nivel de realización personal; por lo que concluyeron que la actividad docente representa una condición de riesgo para la presentación del síndrome de Burnout. Asimismo, Bedoya, E y colaboradores señalan que los docentes que solo enseñan en el pregrado y con menor antigüedad reportan mayores puntajes en agotamiento emocional, y que el agotamiento emocional varía significativamente según área de trabajo de los profesores.

Frente al estrés laboral surgen las estrategias de afrontamiento de los docentes, que son los procesos concretos que utilizan en el contexto universitario y que pueden ser altamente cambiantes dependiendo de las situaciones desencadenantes. Guerrero (2003) encontró una tendencia mayor de los profesores que padecían agotamiento emocional a utilizar estrategias pasivas como: desahogo, desconexión conductual, aceptación o consumo de sustancias. Por otro lado, Santiago y Otero López (2005) hallaron una mayor frecuencia de empleo de estrategias centradas en el problema y en la búsqueda de soluciones como: la planificación, reinterpretación positiva, afrontamiento activo y búsqueda de apoyos; y en menor uso estrategias evasivas o de resignación.

Barbosa et al. (2009) destacó las estrategias como el desarrollo personal, resolución del problema, planificación y reinterpretación positiva como las más utilizadas por los docentes.

Los docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca no están ajenos a estos problemas y con frecuencia observamos ausentismo y somatización. Según reportes del año 2011 de la oficina de personal, el ausentismo docente fue de 32.5%. Como docente en esta universidad he apreciado las dificultades que enfrentan los docentes en el ejercicio profesional, además de la enseñanza la obligación de participar en proyectos de investigación, cuyas horas no son totalmente reconocidas; la participación de docentes contratados que por horas, que muchas veces no están totalmente identificados con la Institución.

Se percibe un clima organizacional inestable, con frecuentes tensiones entre compañeros de trabajo, por excesiva carga laboral, los docentes a tiempo completo y tiempo parcial cumplen una carga académica de 18 horas semanales semestrales, el alto número de estudiantes por docente en la teoría o en las prácticas, falta de recursos materiales, trato vertical de algunas autoridades; no se dan los procesos de promoción anualmente, que

generan también malestar en los docentes que no pueden mejorar sus estatus social y económico, autoevaluaciones frecuentes para licenciamiento y acreditación, entre otros. Estas demandas generan dificultades personales a los docentes, ya que el entorno laboral puede sobrepasar a los trabajadores debido a un exceso de exigencias psicológicas, a la alta desmotivación o a las escasas compensaciones recibidas, por otro lado, la falta de recursos personales para gestionarlas puede producir tensión, estrés o ansiedad, y si se mantienen en el tiempo, pueden ocasionar la aparición del conocido síndrome de estar quemado o burnout (Gil-Monte, 2005).

Estos aspectos requieren ser estudiados a profundidad para poder plantear estrategias de intervención coherentes.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema principal

¿Existe asociación entre el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento que utilizan los docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca en el año 2013?

1.2.2. Problemas secundarios

- ¿Cuál es el nivel de burnout de los docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca en el año 2013?
- ¿Cuáles son los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en los docentes de la Universidad de Cajamarca?
- ¿Cuáles son los niveles de riesgo de síndrome de burnout en los docentes de la Universidad de Cajamarca?

- ¿Qué estrategias de afrontamiento utilizan los docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca para hacer frente al síndrome de Burnout en el año 2013?
- ¿Cuál es la asociación entre el nivel de Burnout y el uso de las estrategias de afrontamiento en los docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca en el año 2013?

1.3. Justificación de la investigación

El Síndrome de Burnout, ha sido ampliamente estudiado por ser un fenómeno difundido en la sociedad, cuya prevalencia en el mundo presenta como un factor común y predisponente, al ejercicio de profesiones asociadas a servicios de apoyo y ayuda a las personas, o de marcado carácter social, tales como las profesiones del sector de la salud, trabajadores sociales, policías y recursos humanos relacionados con el orden público y docentes. El ámbito laboral actual en el que se encuentra inmerso el docente universitario, constituye un contexto altamente consumidor de energía, devenido en el escenario en el cual debe enfrentar estímulos negativos de alta complejidad, capaces de romper su equilibrio mental y físico.

Un enfoque psicosocial sobre el tema, señala que los docentes son las personas más entregadas a sus funciones, mostrando elevando compromiso en ellas, los más vulnerables a padecer el síndrome, al subordinar necesidades propias a las exigencias crecientes de sus labores.

La Organización Mundial de la Salud propuso al estrés como una de las enfermedades del siglo XXI. Desde los estudios pioneros, el estrés fue definido como Síndrome de Adaptación General (SAG) o respuesta defensiva del cuerpo o de la psique a las lesiones o al estrés prolongado.

Los resultados de la presente investigación servirán para que las autoridades de la Universidad Nacional de Cajamarca puedan tomar decisiones respecto

al contexto general donde se desarrolla la labor docente, evitando el estrés prolongado, que es causante del Burnout.

El estudio se justifica porque no existen investigaciones de ésta índole en nuestra universidad, por ello consideramos que se tendrá implicaciones prácticas, dado que se conocerán cuáles son las estrategias que se deben fortalecer para mantener niveles de estrés aceptables en el ámbito universitario.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar si existe asociación entre el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca en el año 2013.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en los docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca.
- Identificar la incidencia del síndrome de burnout en docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca en el año 2013.
- Identificar los niveles de riesgo al síndrome de burnout en docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca en el año 2013.
- Identificar las estrategias de afrontamiento que usan los docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca en el año 2013.
- Establecer la asociación de los niveles del síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento que utilizan los docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca en el año 2013.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación

Los modelos que explican el síndrome de burnout son cuatro a saber: la teoría socio cognitiva del Yo, la teoría del intercambio social, la teoría organizacional y la teoría estructural.

- 1) *El Modelo etiológico*: que propone la teoría socio cognitiva, señala que las causas del SB son los conocimientos que influyen en la forma de percibir la realidad, pero a la vez cambian por sus efectos y consecuencias. Por otro lado, está el esfuerzo para la consecución de metas y las consecuencias emocionales de las acciones que están determinadas por la autoconfianza de la persona. Otras teorías que explican el fenómeno son: El modelo de competencia social de Harrison, que considera dos variables laborales: la competencia y la eficacia. Cuando hay factores que impiden el logro de las metas, la autoeficacia disminuye en las personas. El modelo de Pines refiere que el SB aparece cuando la persona fracasa en su labor por tener alta motivación y expectativas en su trabajo. El SB explica esto como un estado de agotamiento físico, emocional y mental originado por afrontar situaciones de estrés permanente junto con muy altas expectativas laborales. El Modelo de autoeficacia de Cherniss señala que la eficacia laboral que presentan las personas depende de la consecución de las metas. Así las personas que no concluyen con sus metas, están

predispuestos al fracaso psicológico que puede llevar al estrés crónico. El Modelo de Thompson, Page y Cooper, señalan que hay cuatro factores que determinan el SB: las diferencias entre las exigencias de la tarea y los recursos que tiene la persona, el nivel de conocimientos sobre sí mismo, las expectativas sobre el logro de sus metas y los sentimientos de autoconfianza.

2) *Modelos etiológicos*: basados en las Teorías del Intercambio Social.

Existen varias teorías que explican que son las relaciones interpersonales las que inician el proceso de comparación social, lo cual puede generar percepciones de falta de equidad, que pueden llevar al burnout. Buunk y Schaufeli explicaron que el burnout puede aparecer en las enfermeras por el proceso de interacción con los pacientes. Señala que hay 3 fuentes de estrés: la incertidumbre, la percepción de equidad, se refiere al equilibrio percibido sobre lo que se da y lo que se recibe en el curso de sus relaciones y la falta de control sobre los resultados de sus acciones en el trabajo. Asimismo, refieren que los profesionales de enfermería no buscan apoyo social de sus colegas ante situaciones estresantes, por temor a ser catalogadas como incompetentes.

Por otro lado Hobfoll y Freedy en la a teoría de Conservación de Recursos señalan que es importante mantener la motivación en el trabajo, ya que si la persona se ve amenazada o negada puede conducirlo al estrés y al burnout. Por ello recomiendan los recursos y estrategias activas como: propósitos, condiciones, características personales, y capacidad física.

3) *Modelos etiológicos*: basados en la Teoría Organizacional. Señalan que el estrés y el burnout aparecen por situaciones amenazantes en el contexto laboral como el clima, la estructura organizacional, y la institucionalidad del apoyo social. El SB se origina por agotamiento emocional en una organización burocrática donde la comunicación es vertical; mientras que en organizaciones profesionalizadas como

los hospitales puede aparecer el SB por disfunciones de rol y conflictos interpersonales. Golembiewski, Munzenrider y Carter afirman que el SB se produce por una secuencia en el tiempo: primero, la despersonalización y luego el incremento del agotamiento emocional. Mientras que Cox, Kuk y Leiter desde un enfoque transaccional señalan que el SB se da con mayor frecuencia en las profesiones socio humanitario como el de las enfermeras que trabajan con el dolor y la muerte y que el cansancio emocional es la dimensión esencial de este síndrome. La despersonalización suele ser un recurso de afrontamiento ante el cansancio mental, y la baja realización personal es el producto de la percepción del estrés que tiene el personal en su centro laboral.

- 4) Modelos etiológicos: basados en la Teoría Estructural (Modelos interaccionistas). Consideran las características personales y organizacionales como generadores del SB. Así Gil-Monte y Peiró considera las variables de tipo organizacional, personal y estrategias de afrontamiento como generadoras del burnout, siendo ello una consecuencia al estrés laboral percibido (conflicto y ambigüedad del rol), y del proceso de revaluación cuando la forma de afrontamiento a la situación amenazante no es la más adecuada. (Martínez, A. 2010))

2.2. Antecedentes de investigación

2.2.1. En el ámbito internacional.

Cárdenas V, y Vásquez K. (2018) en Bogotá realizaron la Investigación “Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento en docentes de la Fundación Universitaria los Libertadores” para conocer la relación entre las dos variables en los docentes universitarios pertenecientes a la facultad de administración de empresas,

psicología, comunicación social e Ingeniería. Para ello utilizaron dos instrumentos: La Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) y la escala de estrategias de Coping modificada. Analizaron variables sociodemográficas como: edad, género, horas laboradas diariamente, y modalidad de contrato. Los resultados mostraron que el 75% de la población tiene desgaste ocupacional alto, en fase de “peligro”, el 7% tiene desgaste ocupacional normal o “sano”, el 4% tiene desgaste ocupacional bajo y el 14% de la población tiene el síndrome de burnout; y explicaron que existe una correlación entre síndrome de burnout con las estrategias de afrontamiento, aunque no se evidenció en todos los factores de afrontamiento, más se encontró una interesante correlación con religión, evitación emocional, evitación cognitiva y dificultad para la expresión de afrontamiento, se evidenció también que el factor del síndrome de burnout más perjudicado es el agotamiento, sin embargo, este no evidenció ninguna relación con los factores de afrontamiento, pero si se evidenció una correlación entre este factor con el tiempo de antigüedad en la institución, llegando a la conclusión que la organización tiene que plantear un plan de acción para fortalecer las estrategias de afrontamiento y promover la importancia de mejorar la salud en el trabajo y crear mayores oportunidades de crecimiento y de cultura organizacional que permita gozar de docentes mentalmente sanos y satisfechos frente a su labor y su institución educativa.

García, A., Escorcia, C., y Pérez, B. (2017) Colombia. realizaron una investigación con el objetivo de estudiar el Síndrome Burnout y relacionarlo con los sentimientos de autoeficacia y el rendimiento académico en docentes universitarios de los programas de Psicología y Odontología de una Universidad Privada en Barranquilla. El método utilizado fue el descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 36 docentes de ambos programas, los instrumentos fueron uno para medir el nivel de Burnout (MBI) y otro para observar el sentimiento de autoeficacia del profesor. Respecto a los resultados, se observa en las

dimensiones de burnout que las puntuaciones de agotamiento emocional y despersonalización estuvieron por debajo del promedio, lo que indica que los profesores muestran puntuaciones altas en logros personales. Existen niveles intermedios y altos de creencias de autoeficacia en los profesores y una relación significativa entre el desempeño de la enseñanza y las creencias de autoeficacia. Las conclusiones señalan que entre el burnout y los sentimientos de autoeficacia con el rendimiento académico, no existe relación; y que se evidencia un bajo nivel de burnout, por lo que recomiendan establecer estrategias de intervención para mejorar la gestión de burnout y la promoción de procesos de autoeficacia en los profesores, de esa manera contribuir al desarrollo personal y profesional que generen entornos académicos saludables, principalmente en los programas que se seleccionaron en esta investigación.

Bedoya, E. A., Vega, N. E., Severiche, C. A., & Meza, M. J. (2017). En Colombia, usando el método transversal, evaluaron el síndrome con los factores asociados en los profesores de una entidad pública, superior. Observaron a 15 profesores mediante una encuesta sociodemográfica y encontraron que los síntomas del burnout estaban asociados al sexo y las valoraciones fueron mayores en las mujeres que solo trabajan en pregrado y con menor tiempo de servicio. Las conclusiones del estudio fueron:

“El síndrome burnout solo se asocia al género al cual pertenecen los docentes indicando que las mujeres padecen más con esta enfermedad laboral. Es importante mencionar que se encontró un bajo porcentaje del síndrome de burnout reflejadas en dos de sus tres dimensiones (agotamiento emocional y despersonalización) en los docentes, para la dimensión de falta de realización personal, se encontraron resultados altos asociados en gran medida a docentes que inician su actividad laboral. Vale la pena entonces recalcar que a medida que se alcanza experiencia el docente tiende a adaptarse a su ejercicio laboral buscando estrategias didácticas que lo ayudan a tener menor agotamiento”. (p.56)

Llaja, B y Reyes, C (2016) Ecuador, realizaron la investigación “Burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa” con la finalidad de explorar el nivel de burnout y las habilidades en inteligencia emocional en 60 profesores universitarios de tiempo completo de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Ambato. El método utilizado fue el descriptivo de correlación y los instrumentos fueron 5 escalas tipo Likert: estrés laboral, Burnout, salud, inteligencia emocional, y un cuestionario de desempeño docente. Los resultados señalan que las actividades que incrementan el síndrome fueron las de investigación, que se relacionan con la despersonalización y la realización del trabajo de manera positiva y negativa, respectivamente. Las conclusiones más importantes del estudio fueron:

“Las tareas de investigación y vinculación se asocian a burnout, y la tarea de docencia es percibida como desempeño óptimo; la salud actúa como variable mediadora entre el estrés laboral y burnout, y el género solo se relaciona con burnout; la regulación emocional media la relación entre desempeño docente y satisfacción laboral”. (p.31)

Nogueira A –Araújo C- Filgueira C-, Pereira, Dos Santos N, Andrade K- , Pereira V (2016) . Brasil, realizaron la investigación “Estrés cotidiano en la Universidad: estrategias de afrontamiento de profesores de áreas de salud” con el objetivo de identificar las estrategias de supervivencia desarrolladas por los profesores para prevenir el estrés en el Centro de Ciencias de la Salud de la Universidad Federal del Rio Grande. El método utilizado fue el exploratorio, descriptivo, enfoque cualitativo. La muestra lo constituyeron 37 profesores a quienes se aplicó entrevistas semiestructuradas. Los discursos fueron interpretados según el análisis de contenido. Las categorías que emergieron fueron: “Actividades de ocio” ; “El hacer frente a situaciones de estrés en el

ámbito universitario”; y “La percepción y la necesidad de cambio”. Las conclusiones del estudio fueron:

“A partir de este estudio, fue posible denotar que los maestros de salud, identificaron situaciones estresantes presentes en sus vidas diarias, y enumeraron una serie de prácticas como participar en actividades culturales, religiosas, sociales, descansar y reducir la carga de trabajo, que al realizarlas, puede reducir la tensión y el desgaste derivado de las obligaciones académicas. Sin embargo, estos maestros informaron que a menudo no realizan las actividades enumeradas a expensas del cumplimiento del trabajo atrasado, ya que van más allá de las horas de operación en la universidad, ingresan al espacio doméstico y, por lo tanto, eliminan el tiempo que debe dedicarse al descanso y el ocio. Sobre el ambiente de aprendizaje, ya sea teórico o práctico, los profesionales utilizaron estrategias para minimizar las tensiones que surgen durante el proceso de aprendizaje. Cuando los problemas están relacionados con la falta de atención o con algunas actitudes de colaboración de los estudiantes, los maestros informaron que modifican el plan de la lección, cambian el tono, dan la lista de frecuencias y hacen advertencias verbales, como formas de superar estas adversidades. Ya en los campos de práctica, tales actitudes eran promover el diálogo con el equipo de salud y la recopilación de actitudes éticas de los académicos. Respecto a las dificultades en las relaciones interpersonales, las posiciones se observaron como la distancia ante las situaciones conflictivas, sin involucrarse con ellas, además de la búsqueda de ayuda a través de la psicoterapia. Estos mecanismos de escape pueden ser efectivos para superar problemas a corto plazo, pero no son la alternativa más efectiva para su resolución.”.(p. 4962)

Kuimova, M.(2015) En estudios similares sobre el desgaste y agotamiento en docentes, demuestran que el rendimiento de la educación es diferente a la forma en que funciona un negocio, y por esto las condiciones personales que están fuera del control de los maestros que al estar presente en al ámbito de trabajo de manera prolongada causan agotamiento emocional e Insatisfacción, que

además puede desalentar la confianza de los maestros y conducir a una mala salud física, (Vysotskaya et al., 2015) acompañado por sensaciones como el desgaste, disminución de la eficiencia en el trabajo y otros malestares; y para mejorar dicha condición se propone una política de personal equitativa, posibilidad de ascenso profesional, liderazgo efectivo y administración para el diálogo, la disponibilidad de normas generalmente aceptadas por los docentes.

Martínez, J (2015) España, en la investigación titulada: “Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento” cuyo objetivo fue conocer la forma como los docentes de secundaria evitan el estrés y existe relación entre el burnout y las formas cómo lo afrontan. El método usado fue el descriptivo de correlación, la muestra lo conformaron 221 profesores a quienes se les administró un cuestionario para valorar el perfil sociodemográfico, otro para observar el estrés y uno más para determinar la medida de afrontamiento. Los resultados afirman que las estrategias más usadas fueron de auto focalización negativa y de expresión emocional abierta. Las estrategias que favorecen la solución de problemas y la reevaluación positiva se asocian con la autorealización personal y menores niveles de estrés laboral. Por lo tanto, el autor señala que es importante conocer cuáles son aquellas estrategias que disminuyen los niveles de estrés para elaborar programas educativos más reales.

Silveira, Kelly Ambrósio, Enumo, Sônia Regina Fiorim, & Batista, Elisa Pozzatto. (2014) en su estudio sobre “Indicadores de estrés y estrategias de enfrentamiento en profesores de enseñanza multiseriada” se propusieron identificar estresores percibidos a profesores en el trabajo, con el objetivo de evaluar el estrés, la ansiedad y la estrategias de enfrentamiento; observar su relación con las variables del trabajo y personal. El método utilizado fue el descriptivo de correlación. La muestra estuvo conformada por 21 profesores que estaban en clases de enseñanza multiseriado. Los

instrumentos utilizados fueron: Un cuestionario con datos personales y laborales; un inventario de síntomas del estrés, una escala de enfrentamiento de los problemas y el inventario de ansiedad de Beck. Las conclusiones más importantes fueron:

“En el 57% de la muestra, estrés relacionado a la ansiedad (moderada a grave en el 30%). Siendo los estresores más frecuentes poco acompañamiento familiar y problemas motivacionales y comportamentales de los alumnos, predominando estrategias de enfrentamiento basadas en solución de problemas, especialmente entre profesores sin estrés o con más series/aula, seguidas de búsqueda de prácticas religiosas. Estas se correlacionaron con la búsqueda de soporte social y con el tiempo de trabajo, especialmente entre los casados y aquellos con menos series/ grupo.” (p.457)

De Caroli y Sagone Caribe Colombia (2013) desarrollaron la investigación “Professional Self Representation and Risk of Burnout in School Teachers” con el objetivo de explorar el impacto de la representación del Yo, Alumnos y Compañeros de trabajo en las dimensiones del agotamiento en 106 docentes de educación secundaria de Catania. Se utilizaron los MBI y los diferenciales semánticos referidos a Yo Profesional, Alumnos y Compañeros de trabajo. Los resultados señalan que los maestros con una representación más positiva del Yo Profesional presentaban bajos niveles de agotamiento emocional y altos niveles de logros personales, los docentes con una representación más positiva de alumnos y compañeros de trabajo expresaron niveles bajos, respectivamente, de agotamiento emocional y despersonalización.

Costa, L., Gil-Monte, P., Possobon, R. & Ambrosano, M. (2013). Brasil. Investigaron la prevalencia del agotamiento a 169 profesores de 7 Instituciones de enseñanza superior en Piracicaba-SP a través del Inventario de agotamiento (versión brasileña). Los profesores forman parte de un grupo de riesgo para el desarrollo del síndrome de burnout. Los resultados mostraron que el 11.2% de los profesores mostraron perfil 1 (los que presentaron puntuaciones iguales o

superiores a P90 en el puntaje promedio de los 15 ítems que conforman las subescalas de ilusión por trabajo (invertida), desgaste psíquico e indolencia, pero más baja que la P90 en la subescala de Culpa) y 3% perfil 2 de agotamiento (los casos con igual o mayor que P90 en la puntuación media de 15 ítems y también iguales o mayores que P90 en la subescala de culpa). Finalmente hallaron una prevalencia de burnout igual al estimado por la literatura de 4% a 7%. Situación preocupante ya que esto influye en la calidad de la enseñanza.

Arquero, J y Donoso, J (2013) España. Realizaron la investigación “Docencia, Investigación y Burnout: el síndrome del quemado en profesores universitarios de contabilidad” con el objetivo de comprobar si el burnout en los docentes está más asociado a las actividades de enseñanza o a las actividades de investigación y la relación del burnout con determinados factores. El método fue el descriptivo de correlación, la muestra lo constituyeron 192 profesores de 41 universidades españolas. El instrumento utilizado fue una adaptación del Maslach Burnout Inventory (MBI) que proporciona medidas diferenciadas para docencia e investigación, las que fueron enviadas vía internet. Las conclusiones relevantes fueron:

“Niveles más altos de SQT en investigación que en docencia. El género, el tiempo de investigación, el doctorado, el reconocimiento de los estudiantes y la capacidad de decisión aparecen asociados a diferencias en las medidas del MBI, cuyo valor demuestra que las mediaciones realizadas con los instrumentos usuales no son válidas para la población de profesores universitarios, ya que proporcionan una visión incompleta y orientada a la actividad que menos influye en el nivel de SQT”.(p.94)

Cárdenas C. (2012). El presente estudio “Engagement como factor protector del síndrome de quemarse por el trabajo en docentes de secundaria del distrito Federal”, tuvo como objetivo principal determinar si altos niveles de Engagement disminuyen la presencia patológica de burnout, el cual se realizó con un diseño transversal

correlacional de campo donde se evaluaron 384 profesores de secundaria del Distrito Federal. Se usó un cuestionario general con consentimiento informado donde se tomaron datos demográficos, laborales y la escala de Engagement en el Trabajo de Utrecht, cuyos datos fueron analizados en el programa estadístico SPSS versión 19 en español y se usó la correlación de Spearman para datos cuantitativos y la prueba de Chi 2 para datos cualitativos.

Los resultados más importantes mostraron que los profesores con mayor involucramiento presentan menor gravedad de SQT, sin embargo, analizando los componentes de ambos constructos se encontró que el desgaste psíquico comienza a afectar a los docentes. También se encontró que tener carrera magisterial significa mayores niveles de SQT.

Valdez A- Bravo C-, Vaquero, E (2011) México. Realizaron una investigación con el objetivo de conocer cuáles fueron las estrategias de afrontamiento más usadas por los docentes universitarios. El método fue el descriptivo correlacional, la muestra lo formaron 418 profesores de ambos sexos elegidos a través de un muestreo no probabilístico, así fueron seleccionados 252 profesores de la Facultad de estudios superiores Iztacala y 166 docentes de la Universidad del Valle de México, a quienes se aplicó un cuestionario para evaluar las estrategias de afrontamiento. El instrumento consta de cincuenta afirmaciones referidas a las formas de afrontamiento como la confrontación, el distanciamiento, el autocontrol, la búsqueda de soporte social, la aceptación de la responsabilidad, la evitación, la planificación y la reevaluación positiva.

“Los resultados mostraron que las estrategias que se utilizaron más frecuentemente fueron: confrontar, buscar apoyo social y planificar. En los profesores de la UVM las estrategias de afrontamiento utilizadas frecuentemente son: buscar apoyo social, planificar y reevaluarse positivamente. En ambas instituciones se emplean prácticamente con la misma frecuencia las diversas estrategias de afrontamiento. Al correlacionar las diversas estrategias de acuerdo con el nivel de escolaridad, se encontró que aquellos que tienen el grado

de doctor presentan con mayor frecuencia estrategias de autocontrol y reevaluación positiva, en comparación con los docentes que solo cuentan con licenciatura. En cambio, los docentes con alguna enfermedad crónica emplean más las estrategias de huida-evitación, en comparación con los docentes que no padecen ninguna enfermedad. Los profesores utilizan estrategias de afrontamiento que facilitan la interacción con los demás, así como la resolución eficaz de problemas relacionados con la actividad docente. Es interesante destacar que la mayoría de los profesores utilizan estrategias consideradas funcionales: planificación, búsqueda de apoyo social y reevaluación positiva”.

2.2.2. En el ámbito nacional

Choy, R (2017) en la investigación “Burnout y Desempeño Laboral en Docentes Universitarios de una carrera en una universidad privada de Lima metropolitana”, tuvo como objetivo analizar la relación entre ambas variables. El diseño fue el descriptivo correlacional. La muestra constituida por 53 docentes universitarios a quienes se aplicó dos instrumentos: Un cuestionario para medir el burnout y una encuesta para evaluar el desempeño laboral. Los resultados señalan que el 30.2% de la población de docentes presentaría síntomas altos de burnout.

Las conclusiones del estudio fueron:

“Existe una relación no lineal sin posibilidad de indicar la direccionalidad de la misma, obteniéndose un coeficiente de determinación cuadrática de 20 y un coeficiente de correlación no lineal $R = .45$. De esta forma la hipótesis se rechaza. Al correlacionarse la dimensión del burnout despersonalización y el desempeño laboral docente, el coeficiente de determinación fue bastante bajo, siendo de 0.43, y el coeficiente de correlación no lineal de 20, dichos resultados no permiten aceptar la hipótesis. Al correlacionarse la dimensión del burnout agotamiento emocional y el desempeño laboral docente el coeficiente de determinación fue bastante 75 bajo, siendo de .018, y el coeficiente de correlación no lineal de 13, los resultados conseguidos evidencian que se rechaza la hipótesis. Al correlacionarse la dimensión del burnout falta de realización

personal y el desempeño laboral docente el coeficiente de determinación fue bastante bajo, siendo de 0.19, y el coeficiente de correlación no lineal de 1.3, los resultados obtenidos refutan la hipótesis planteada” (p.74)

Reyes, T (2,015) en el estudio “Relación del Burnout y el desempeño académico en docentes de la universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez filial-Arequipa”, con objetivo de establecer relación entre el burnout y el desempeño académico en los docentes de dicha universidad. El método utilizado fue el cuantitativo, la muestra lo conformaron 94 docentes que laboran en filial Arequipa en pregrado a quienes se aplicó dos instrumentos, el inventario de **Maslach Burnout Inventory (MBI)** y la **escala de estrategias de afrontamiento de Coping modificada**. Las conclusiones del estudio fueron:

“Existe una alta concentración en el nivel de burnout en los docentes: 83% dentro del nivel medio, así como en cada una de las relaciones con las dimensiones de la variable desempeño académico, siendo el nivel del desempeño docente bueno en el 64.4%. La contrastación de la hipótesis general demostró una correlación positiva baja entre la variable burnout y el desempeño académico docente, lo que demuestra que hay una relación simple y no precisamente causal. No se han aceptado dos hipótesis específicas referidas a la correlación de burnout con el uso de la metodología, y la satisfacción por el trabajo que se realiza como docente, al ser menor el valor de la prueba de Pearson que el nivel de significación de 0.05, por lo que en estas variables ha existido una correlación negativa baja”.(p.114)

Quispe K, Juliaca (2015) en la investigación titulada “Antecedentes asociados a Síndrome de Burnout en docentes de la universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. 2011” cuyo objetivo fue describir los antecedentes asociados a Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad. El método usado fue el descriptivo correlacional y la muestra lo conformaron 294 docentes universitarios a los que se aplicó un cuestionario semiestructurado.

Las conclusiones fueron:

“Los antecedentes que se asocian a Síndrome de Burnout (SB) en docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez son de índole personal y laboral inadecuados. Se halló que el 28% tienen un nivel leve, el 68%, medio y el 4% alto. Los antecedentes personales como el sexo femenino, edad mayor de 45 años, estado civil casados y el trabajo del cónyuge influyen en el nivel de SB. Los antecedentes laborales (antigüedad laboral mayor a 11 años, el ritmo de trabajo regular, alto grado de atención, cumplimiento de objetivos personales, las condiciones físicas del trabajo buenas y la tenencia de otro empleo influyen en los niveles de SB en los profesores universitarios.”

Díaz, A. (2014) Realizó un estudio titulado “Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao-2013”. El método utilizado fue el descriptivo correlacional, la muestra lo conformaron 250 estudiantes que evaluaron a 39 docentes en la enseñanza teórica y práctica a través de un cuestionario que midió el desempeño docente. A los docentes se les aplicó el test para evaluar el SB. Concluyendo que el 64% de los docentes de enfermería tienen un nivel “medio” y 18% “alto” de SB. El 40% y el 36% de los estudiantes refieren que los docentes tienen un desempeño regular y deficiente respectivamente. Por lo tanto, el SB influye en el desempeño de los docentes.

Salas J. (Lima, 2010) en su estudio “Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de una Institución educativa, realizado tres distritos de Lima. El método usado fue el descriptivo correlacional y la muestra lo conformaron 179 docentes a quienes se aplicó la Escala de Bienestar Psicológico y el Inventario Burnout de Maslach (MBI). Llegando a concluir que existe una correlación negativa entre el bienestar psicológico y el síndrome de burnout en los docentes de la UGEL. Por otro lado, el síndrome de burnout alto se encontró en los niveles socioeconómicos bajos y altos.

Núñez. L (2010) en la investigación “El síndrome de quemarse por el trabajo en profesores de primaria y secundaria del Colegio de Huaylas Ancash Perú”, cuyo objetivo fue describir el síndrome de quemarse por el trabajo” así como los factores asociados y las consecuencias. Para ello utilizó el diseño descriptivo, transversal, la muestra lo constituyeron los docentes a quienes se aplicó una guía de entrevista semi – estructurada. Los resultados muestran al 7% de los profesores con el síndrome los que presentaron una o dos dimensiones del SD fueron el 56%. Por otro lado en las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal los profesores tuvieron un nivel “medio” de SB en los distritos de Villa el Salvador, los Olivos, Carmen de la Legua, Vitarte y Ventanilla. Concluyendo que los factores desencadenantes del estrés en el trabajo son las interacciones con los estudiantes, padres de familia y con los compañeros de trabajo. Recomendando que para mantener la salud física y mental se deben utilizar estrategias para la solución de conflictos, sugiriendo liderazgo participativo y democrático.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Aspectos conceptuales del síndrome de burnout y sus dimensiones

Quiceno y Alpi, señalan que el SB es el resultado de un estrés que tiene el individuo por mucho tiempo, el mismo que va a influir de manera negativa en la Institución. Carlotto. Lo considera una amenaza a la salud del individuo, que ya tiene estresores psicosociales en el trabajo. Schaufeli y Greenglass, consideran al SB como un estado de cansancio mental, físico y emocional que

ocurre por un encubrimiento paulatino de situaciones en el centro de trabajo que son muy demandantes. (Benavides, Porto, y Machado 2010)

Cristina Maslach, psicóloga estadounidense efectuó diversos estudios sobre las características del trabajo del personal de salud y los procesos emocionales de los trabajadores en diferentes situaciones laborales y el comportamiento manifestado de estos con sus clientes; señalando por sus estudios al SB como una pérdida paulatina de interés y de responsabilidad por el trabajo, lo que le permitió una definición tridimensional del burnout compuesta por: el agotamiento o cansancio emocional, por excesivo esfuerzo físico aunado a sensación de tedio emocional, como resultado de las interrelaciones entre sus pares y sus clientes. La despersonalización, la definió como las respuestas cínicas hacia los clientes y un comportamiento negativo frente a sus compañeros y hacia el trabajo. Baja realización personal, que se manifiesta en frustración, fracaso, pérdida de confianza en sí mismo y autoconcepto negativo que puede llevarlo a la falta de competencias para el trabajo. (Montoya, P y Moreno 2012)

Desde otro enfoque, el burnout es considerado como un síndrome psicológico de varias experiencias interrelacionadas: primero empieza por una sensación de cansancio, como una respuesta al estrés, luego hay un cambio negativo sobre cómo se siente la persona con su trabajo y sus compañeros y tercero; cuando las personas comienzan a sentirse negativas sobre ellos mismos, sobre sus conocimientos, habilidades, y finalmente su motivación para el trabajo. (Juárez, A. 2014)

2.3.2. Factores de riesgo del síndrome de burnout

Los principales factores de riesgo son:

- Las características de la persona. Las personas con hijos parecen más resistentes al burnout, ya que ello significa mayor capacidad para afrontar los problemas y conflictos emocionales. Las mujeres suelen ser más frágiles al desgaste profesional que los varones, las contratan con poca posibilidad de tomar decisiones. Otros factores que pueden generar estrés son también las constantes demandas familiares, el nivel de educación y los ingresos económicos.
- El entorno social, es muy importante toda vez que suelen ser los que originan el estrés o los que amortiguan los estresores. En ambas situaciones es necesario que exista apoyo social. Las fuentes de apoyo social reconocidas son: la pareja o el cónyuge, los familiares cercanos, amigos, compañeros de trabajo, jefes o superiores, supervisores, grupos de autoayuda entre otros. En general la ausencia de apoyo social puede ser un factor de estrés e incluso puede acentuar otros estresores; ya que la presencia de este disminuye, o elimina los estímulos estresantes, cambia la percepción de los estresores, influye sobre los recursos de afrontamiento y mejora el estado de ánimo, la motivación y la autoestima de las personas.
- Aspectos organizacionales. Constituyen estresores y están asociados al SB, el puesto y el contenido del trabajo, el entorno físico laboral, la inseguridad laboral, el desempeño del rol, las relaciones interpersonales laborales, el trabajo por turnos, altas rotaciones, trabajo nocturno, largas jornadas de trabajo o gran cantidad de horas extraordinarias, jornadas de horas indeterminadas entre otras. Un trabajo con alta demanda y alto control promueve nuevas habilidades y conductas de afrontamiento. La preocupación por el desarrollo profesional puede ser fuente de estrés, ya que las personas aspiran a progresar y alcanzar ciertas metas y expectativas. (Martínez, A. 2010).

2.3.3. Aspectos conceptuales del afrontamiento y sus dimensiones

El término afrontamiento hace referencia al “conjunto de esfuerzos cognitivos y conductuales, cambiantes, desarrollados por el individuo para hacer frente a las demandas específicas externas o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de sus propios recursos”. Señalaron asimismo dos tipos de afrontamiento: Focalizado en el problema, que surge cuando la persona quiere cambiar la situación, ya sea alejando o disminuyendo el impacto de la amenaza; y focalizado en la emoción, la cual tiende a disminuir o eliminar las reacciones emocionales desencadenadas por la fuente generadora del estrés. Por otro lado, señalan que el “afrontamiento es un proceso que depende del contexto más que de una disposición estable, lo que significa que las variables situacionales juegan un papel determinante en el afrontamiento. Según esta posición, el afrontamiento varía en función de la significación adaptativa, así como de la evaluación del individuo respecto a que pueda o no hacer algo para cambiar la situación”. (Lazarus y Folkman, 1986).

Cada persona tiene una forma singular de enfrentar el estrés. Son diversos los factores que llevan a utilizar un recurso de afrontamiento como son: la salud de la persona, sus creencias existenciales o religiosas, la motivación, las habilidades para solucionar problemas y el apoyo social familiar. (Moreno, 2007).

Existen ocho dimensiones de afrontamiento: confrontación, distanciamiento, autocontrol, búsqueda de apoyo social, aceptación de responsabilidad, escape-evitación, planificación de solución de problemas y reevaluación positiva. Así la “persona no aborda cada uno de los contextos de afrontamiento como si fuera totalmente nuevo, sino que actúa con recursos aprendidos y con un grupo preferido de estrategias de afrontamiento que permanecen relativamente fijos a través del tiempo y las circunstancias”. (Lazarus y Folkman 1987)

Carver Chorot P y Sandin, B(1989) señalan los siguientes estilos de afrontamiento:

a) Dirigidos al problema. Comprende los siguientes:

- Afrontamiento Activo: Son las acciones directas realizadas para cambiar la situación.
- Planificación de Actividades: formas de afrontar un estresor, buscando la mejor manera de manejar el problema.
- Supresión de actividades distractoras: Son las conductas que tienden a dejar de lado otros proyectos, evitando la distracción para manejar la situación estresante.
- Refrenar el afrontamiento: consiste en atrasar el momento para afrontar el problema y evitar que afecte al sujeto negativamente, al tener que tomar decisiones precipitadamente.
- Búsqueda de soporte social por razones instrumentales: Es la búsqueda de apoyo para solucionar el problema.

b) Dirigidos a la emoción: para disminuir o eliminar reacciones emocionales. Comprenden los siguientes:

- Búsqueda de apoyo social emocional: Sobre todo el apoyo moral, empatía y comprensión en las demás personas, para así disminuir la reacción emocional negativa.
- Reinterpretación positiva: La persona rescata lo favorable de la situación negativa, asumiéndola como un aprendizaje positivo. - Aceptación: interés por solucionar el problema.
- Negación, evita el problema y continúa como si nada pasara.
- Religión: rezar o centrarse en la religión como fuente de apoyo.
- Finalmente existen otros estilos adicionales de afrontamiento: que incluyen acciones de evitación ante determinada situación estresante como: Desenganche

mental, sucede mediante una amplia variedad de actividades distractoras (soñar despierto, dormir, ver televisión); humor que ayuda a desdramatizar la situación; desenganche conductual afrontar activamente la situación estresante, y el uso de sustancias como el alcohol o drogas.

2.3.4. Formas de medir el afrontamiento al estrés

La escala de Coping Modificada (EE-CM), instrumento construido por 69 ítems y 12 componentes para un valor de Alfa de Cronbach de 0.847, consta de 12 factores: el factor solución de problemas, es la secuencia de acciones tendientes a resolver el problema y en la que se movilizan estrategias cognitivas, analíticas y racionales para cambiar la situación estresante. El factor apoyo social, orientado al soporte que se recibe de familiares y amigos para enfrentar las situaciones críticas de la vida. Actualmente juega un papel importante las redes sociales. EL factor, denominado espera, estrategia cognitivo-comportamental pasiva de pensar que la situación se resolverá sola. El factor denominado religión, considerar que Dios solucionará los problemas. El factor, evitación emocional, enfocada a movilizar recursos para ocultar o inhibir las emociones. El factor, apoyo profesional orientado a utilizar los recursos sociales y técnicos disponibles para enfrentar de manera científica el problema. El factor denominado reacción agresiva, son los impulsos negativos como la ira dirigida hacia la misma persona, a los demás y hacia los objetos, la que puede disminuir la carga emocional en un momento determinado. El factor denominado evitación cognitiva, en la cual se busca neutralizar los pensamientos considerados negativos o perturbadores, con otras actividades recreativas. El factor denominado reevaluación positiva, que implica extraer los aspectos positivos del problema. El factor denominado expresión de la dificultad de afrontamiento, en la cual la persona expresa

abiertamente sus emociones para resolver el problema con el apoyo de su entorno. El factor denominado negación, en la cual el sujeto no acepta el problema y lo evita o distorsiona y por último el factor denominado autonomía, que se refiere a tratar de solucionar el problema sin ayuda de los demás. (Londoño N, Henao G, Puerta I, Posada S, Arango D y Aguirre D. 2006)

2.3.5. Características de las universidades en el Perú.

En cuanto a las características de la oferta y demanda de educación superior, al 2015 el Perú contaba con 132 universidades, de las cuales 42 son públicas y 90 universidades privadas. 80 universidades fueron creadas entre 1990 y el 2015, de las cuales el 83% eran privadas. Solo la mitad de universidades había cumplido con los requisitos mencionados para contar con la autorización de funcionamiento definitiva en el 2014 en el marco de la nueva ley universitaria. En cuanto a su distribución geográfica, esta se ha incrementado en todo el País, pero Lima sigue concentrando a la mayor oferta educativa. Así mientras que en el año 2000 el 34% de sedes universitarias estaban en Lima, en el 2015 se elevó al 41%. En cuanto al número de universidades en el Perú en relación con otros países de la región, en el 2015 había 132 universidades para 31.4 millones de habitantes, lo equivalente a una universidad por cada 238 mil habitantes, situación diferente a la de Argentina, Chile y Ecuador donde la tasa es mayor, igual a la de Colombia y superior a las tasas registradas en las universidades de Bolivia y Paraguay.

Otro indicador importante que denota el incremento de la demanda por educación es la cantidad de postulantes, con un incremento del 5% anual en los últimos 15 años. Así el número anual de postulantes pasó de 381 mil en el 2000, a 805 mil en el 2015. Otro dato importante es el número de ingresantes, el cual se ha incrementado a una tasa promedio anual de 9%, entre el 2000 y 2015; pasando de 101 mil

ingresantes en el 2000 a 391 mil en el 2015. En cuanto al número de alumnos matriculados, esto se ha triplicado: de 424 mil matriculados en el año 2000 a más de 1.3 millones en el 2015, a un 8% de crecimiento, siendo mayor en universidades privadas.

En cuanto a los docentes: sus funciones son la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, así como la proyección social y la gestión universitaria. Los deberes del docente universitario son:

- Respetar y hacer respetar el estado social, democrático y constitucional de derecho.
- Ejercer la docencia con rigurosidad académica, respeto a la propiedad intelectual, ética profesional, independencia y apertura conceptual e ideológica.
- Generar conocimiento e innovación a través de la investigación rigurosa en el ámbito que le corresponde, en el caso de los docentes orientados a la investigación.
- Perfeccionar permanentemente su conocimiento y su capacidad docente y realizar labor intelectual creativa.
- Brindar tutoría a los estudiantes para orientarlos en su desarrollo profesional y académico.
- Participar de la mejora de los programas educativos en los que se desempeña.
- Presentar informes sobre sus actividades en los plazos que fije el Estatuto y cuando le sean requeridos.
- Respetar y hacer respetar las normas internas de la universidad.
- Observar conducta digna. Los otros que dispongan las normas internas y demás normas dictadas por los órganos competentes. (Ley Universitaria N°30220. Artículo 87).

En el año 2015 se informa de la existencia de 84 774 puestos para docentes en las 132 universidades en el Perú. El 10.5% de las plazas son ocupadas por docentes con grado de doctor, 27,4% por

profesores con grado de maestría, el 59,5% con grado de bachiller y un 2,6% sin grado. Al respecto, cabe notar que al menos hacia el 2015 aún existía una brecha para cumplir con lo establecido por el artículo 82 de la Ley N° 30220 - Ley Universitaria que señala “grados académicos mínimos para el ejercicio de la docencia en sus diferentes niveles y para lo cual se ha establecido una meta de cumplimiento gradual a cinco años”.

En cuanto a la distribución de puestos docentes según el grado académico y el tipo de gestión; el 18.5% de puestos de las universidades públicas son ocupados por los profesores con grado de doctor, mientras que en las universidades privadas solo el 10.9%. Según régimen de docencia es mayor el número de docentes contratados en las universidades privadas (98.3), frente a las públicas (24.5%)

Son las universidades nacionales las que registran una mayor proporción de puestos ocupados por profesores con grados académicos más elevados en relación a las universidades privadas. Según régimen de dedicación se sabe que el 8.3 % de puestos en las universidades son cubiertos por docentes a dedicación exclusiva mientras que el 16.7% de los mismos son ocupados por docentes que trabajan a tiempo completo y 75.1% a tiempo parcial. Esto es mucho mayor en las universidades privadas (alrededor de 87%) frente a las públicas (30%), mientras que los puestos de trabajo son cubiertos por docentes a tiempo completo o a dedicación exclusiva con mayor frecuencia en las universidades públicas (70%), frente a 16% y 11% en las universidades asociativas y societarias respectivamente. La ley universitaria en su artículo 83 señala que “se requiere que al menos el 25% de los docentes de una institución universitaria se encuentren bajo un régimen de tiempo completo”. (SUNEDU, 2018)

2.3.6. Características de la Universidad Nacional de Cajamarca

La Misión de la Universidad Nacional de Cajamarca es la “formación integral de profesionales, gestores de conocimiento, a través de la investigación científica, tecnológica y humanística, comprometidos con los procesos sociales, económicos, ambientales y culturales con responsabilidad social, misión en la que deben participar activamente los docentes universitarios, cuyas funciones además de la enseñanza es la investigación”.

Visión: “Ser una Universidad líder en el norte del país, formadora de académicos, profesionales competitivos e investigadores de alta calidad con valores y responsabilidad social, contribuyendo al desarrollo social del país, desarrollándose en un ambiente moderno, con infraestructura y tecnología de punta, y con personal docente y administrativo competente e identificado con la institución”.

La Universidad Nacional de Cajamarca viene desarrollando estrategias para lograr su acreditación. En el año 2018 la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria le otorgó la licencia institucional, por un período de 6 años. Este importante logro se debió al cumplimiento de las “Condiciones Básicas de Calidad (CBC), la pertinencia de la oferta académica existente, la consistencia de la Gestión Institucional Estratégica y la Política de Calidad, a la vez, se evaluaron la sostenibilidad de la carrera docente, la política de investigación, así como su infraestructura y equipamiento”.

Actualmente cuenta con 64 programas de estudios, de los cuales, 29 son conducentes al grado de bachiller, 28 al de maestro y 7 al de doctor. Asimismo, cuenta con 22 programas de segunda especialidad. En el rubro de investigación científica y académica, cuenta con 47 líneas de investigación vinculadas a sus programas de estudio. Estas son promovidas por el Vicerrectorado de Investigación y responsabilidad Social Universitaria, que es el órgano máximo en investigación que dirige, ejecuta y supervisa la política general de

investigación. Tiene implementado un sistema de gestión de la calidad y como parte del proceso de mejora, la UNC ha vuelto a realizar concursos públicos para seleccionar a sus docentes y ahora cuenta con políticas de fomento de la investigación. La plana docente lo conforman 424 profesores calificados, de los cuales 233 realizan investigación y se encuentran registrados en el Directorio Nacional de Investigadores e Innovadores (DINA), y 5 docentes se encuentran inscritos en el Registro Nacional de Investigadores (REGINA, actual RENACYT). Al 2018, contaba con 50 proyectos de investigación financiados con recursos ordinarios y tres proyectos de investigación financiados con recursos determinados.

En cuanto al régimen laboral 68% del personal docente es a dedicación exclusiva y el 25% a tiempo completo, con 40 horas semanales, haciendo un total del 93% de sus docentes que se encuentran a tiempo completo, lo que representa más del 25% que exige la ley.

Asimismo, la SUNEDU ha solicitado la implementación de un plan de seguimiento y monitoreo del proceso de adecuación docente, en atención al artículo 82 de la Ley Universitaria, que señala “Para el ejercicio de la docencia universitaria, como docente ordinario y contratado es obligatorio poseer: el grado de Maestro para la formación en el nivel de pregrado. El grado de Maestro o Doctor para maestrías y programas de especialización. El grado de Doctor para la formación a nivel de doctorado”. (SUNEDU, 2018)

Los procesos de licenciamiento y acreditación, así como la implementación de la ley universitaria 30220 han generado en los docentes de la universidad diferentes niveles de estrés, dado que en el presente año se vence el plazo dado para la obtención de los grados de maestría y doctorado, importantes para mantener la condición de docentes asociados o principales.

2.4. Hipótesis general

H1 : Existe asociación entre la presencia del Síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento que utilizan los docentes de la Universidad de Cajamarca.

Ha: Los docentes que utilizan con más frecuencia las estrategias de afrontamiento tienen menor probabilidad de presentar Síndrome de Burnout.

H0 : No Existe asociación entre la presencia del Síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento que utilizan los docentes de la Universidad de Cajamarca.

2.5. Definición de términos

- **Síndrome de Burnout.** Es una respuesta prolongada a los estresores emocionales e interpersonales crónicos en los docentes de la universidad, expresado en tres aspectos o dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, que puede afectar su desempeño laboral y las relaciones interpersonales. .(Christina Maslach 1976).
- **Docente Universitario:** Profesores con vínculo laboral con la Universidad Nacional de Cajamarca nombrados, contratados o invitados que se dedican principalmente a la enseñanza y a la investigación.
- **Estrategias de Afrontamiento.** Esfuerzos conductuales y físicos que realizan los docentes para responder a las demandas internas y **externas** de la universidad para lograr los objetivos institucionales, las metas profesionales y personales. (Lazarus y Folkman 1987).

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Se realizó una investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional. Las investigaciones correlacionales tienen como propósito conocer la relación que existe entre dos ó más conceptos, categorías ó variables en un contexto particular. (Hernandez R, Fernandez c y Baptista P. 2014). En éste caso la asociación entre la variable Síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento de los docentes en el contexto universitario.

3.2. Unidad de análisis

Docente nombrados y contratados que participan en las labores académicas en las Facultades de Educación, Medicina, Ciencias de la Salud, Ciencias Agronómicas, Ingeniería y Ciencias Económicas Contables administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca.

3.3. Población de estudio:

Estuvo conformado por los Docentes nombrados y contratados de las Facultades de Educación, Medicina, Ciencias de la Salud, Ciencias Agronómicas, Ciencias de la Ingeniería y Ciencias Económicas Contables Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca que suman en total 377 docentes.

3.4. Tamaño de muestra

Estuvo conformado por 310 docentes de las seis facultades seleccionadas para el estudio. Fue calculada utilizando el software Epidat 4.0 en su módulo muestreo-cálculo de tamaño de muestra – intervalo de confianza-proporción. Con los parámetros de: tamaño de población, proporción esperada del Síndrome de Burnout de 28%, (dato tomado del estudio: diagnóstico de Burnout y técnicas de afrontamiento al estrés en Profesores universitarios de la quinta región de Chile), nivel de confianza del 95%, efecto del diseño igual a 1.

Se calculó la muestra para cada facultad con el fin de que sea representativa y que los resultados obtenidos puedan ser extrapolados. (Anexo K)). Finalmente, el tamaño de muestra mínimo fue obtenido sumando las muestras calculadas para cada facultad, haciendo un total de $n=310$

Criterios de inclusión

- Docentes Nombrados y contratados en el año 2013
- Docentes con dos o más años de servicio.
- Docentes que decidan responder los cuestionarios voluntariamente
- Docentes que estén presentes en el momento de la recolección de los datos.

3.5. Técnica de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta; los instrumentos que se usaron fueron dos cuestionarios: el inventario de Maslach Burnout Inventory Education Survey (MBI-ES) y la escala de estrategias de afrontamiento de Coping modificada ambos instrumentos se encuentran previamente validados.

Los datos fueron recolectados entre los meses de setiembre a noviembre del 2013. Las coordinaciones se realizaron con cada uno de los Decanos y directores académicos de las 6 Facultades, quienes me concedieron un tiempo aproximado de 45 minutos antes de la reunión mensual de docentes. En cada una de las reuniones la investigadora explicó los objetivos de la investigación y solicitó la colaboración y la firma del consentimiento informado.

3.6. Procesamiento, presentación, análisis e interpretación de datos.

El instrumento Maslach Burnout Inventory Education Survey (MBI-ES) pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se presenta el Síndrome de Burnout. Las respuestas a las preguntas miden tres dimensiones diferentes:

a) Cansancio o Agotamiento emocional (AE): Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

b) Despersonalización (DP): Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30. c) Realización personal (RP): Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 40.

De la aplicación:

El cuestionario fue autoadministrado, y se planteó al docente 22 afirmaciones que permitieron valorar sus sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo, y que debieron ser contestadas por medio de una cruz o un check en la casilla correspondiente a una escala de Likert que presenta 7 opciones. Fue Importante indicar al encuestado que las opciones presentadas en la escala se refieren a la frecuencia con la que sucede la afirmación correspondiente. (Anexo A).

Para diagnosticar al sujeto con Síndrome de Burnout, este tuvo un valor alto en la dimensión Agotamiento emocional y Despersonalización, mientras que en la de Realización personal bajo.

Para determinar la presencia de Síndrome de Burnout de cada docente, se sumaron los valores resultantes de las 22 oraciones afirmativas dentro del cuestionario. Para ello se utilizó la escala de Likert con las siguientes opciones: 0= Nunca, 1= Algunas veces al año, 2 619= Una vez al mes, 3= Algunas veces al mes, 4= Una vez a la semana, 5=Algunas veces a la semana y 6= Todos los días.

Por otro lado, las sub-escalas y puntos de corte que se manejaron para medir el Síndrome de Burnout se establecieron desde los primeros estudios de Maslach y Jackson (1986), Buzetti (2005), Cherniss (1980) y otros, siendo los siguientes: Cansancio Emocional (CE), Despersonalización (D) y Realización Personal (RP).

Las calificaciones de cada sujeto fueron calculadas con base en la Norma Americana y la Adaptación Catalana (Fernando y Pérez, 1986), las cuales designan los puntos: Bajo, Medio y Alto en cada dimensión.

Valores de los puntos de corte (baremos)

Nivel Dimensión	Alto	Intermedio	Bajo
Agotamiento Emocional	≥ 27	Entre 19-26	< 19
Despersonalización	≥ 10	Entre 6 - 9	< 6
Realización Personal	≥ 40	Entre 34 - 39	< 34

Determinación de la presencia de Burnout según triada de dimensiones

Nivel	Agotamiento Emocional	Despersonalización o	Realización Personal
Presencia de Síndrome de Burnout	Alto	Alta	baja
Proclive (Síndrome de burnout)	Alto	Alta	Intermedio
	Intermedio	Intermedio	Baja

Cálculo del riesgo general a padecer Síndrome de Burnout

Se suman todos los puntajes obtenidos en cada dimensión de cada uno de los participantes y se determina el riesgo de acuerdo a la siguiente tabla

Riesgo de Burnout	Puntaje obtenido Suma de las tres dimensiones
Bajo riesgo	1- 33 ptos
Riesgo intermedio	34 – 64 ptos.
Alto riesgo	65 – 99 ptos.

Para la variable estrategias de afrontamiento (EA) se usó la Escala de Estrategias de Coping Modificada, para identificar las reacciones o respuestas de los profesores cuando enfrentan a situaciones difíciles o estresantes. Esta escala fue construida por Lazarus y Folkman (1980) y consta de un cuestionario de 69 ítems tipo Likert con un rango de frecuencia de 1 a 6, desde “Nunca” hasta “Siempre”. (Londoño, Henao, Puerta, Posada, Arango & Aguirre, 2006).

El instrumento evalúa 12 estrategias de afrontamiento:

Solución de problemas (SP), conformado por 9 Ítems: 10, 17, 19, 26, 28, 37, 39, 51, 68.

La evaluación fue según las siguientes puntuaciones:

- Solución de problemas uso bajo: de 9 a 24 puntos.
- Solución de problemas uso medio: de 25 a 39 puntos.
- Solución de problemas uso alto: de 40 a 54 puntos.

Búsqueda de apoyo social (BAS): conformado por 7 ítems: 6, 14, 23, 24, 34, 47, 57.

La evaluación fue según las siguientes puntuaciones:

- Búsqueda de apoyo social uso bajo: de 7 a 18 puntos.
- Búsqueda de apoyo social uso medio: de 19 a 30 puntos.
- Búsqueda de apoyo social uso alto: de 31 a 42 puntos.

Espera (ESP): conformado por 9 ítems: 9, 18, 27, 29, 38, 40, 50, 60, 69.

La evaluación fue según las siguientes puntuaciones:

- Espera uso bajo: de 9 a 24 puntos.
- Espera uso medio: de 25 a 39 puntos.
- Espera uso alto: de 40 a 54 puntos.

Religión (REL): conformada por 7 ítems: 8, 16, 25, 36, 49, 59, 67.

La evaluación fue según las siguientes puntuaciones:

- Religión, uso bajo: de 7 a 18 puntos.
- Religión, uso medio: de 19 a 30 puntos.
- Religión, uso alto: de 31 a 42 puntos.

Evitación emocional (EE): conformada por 8 ítems: 11, 20, 21, 30, 41, 43, 53, 62.

La evaluación fue según las siguientes puntuaciones:

- Evitación emocional, uso bajo: de 8 a 21 puntos.
- Evitación emocional, uso medio: de 22 a 34 puntos.
- Evitación emocional, uso alto: de 35 a 48 puntos.

Búsqueda de apoyo profesional (BAP): conformada por 5 ítems: 7, 15, 35, 48, 58.

La evaluación fue según las siguientes puntuaciones:

- Búsqueda de apoyo profesional, uso bajo: de 5 a 13 puntos.
- Búsqueda de apoyo profesional, uso medio: de 14 a 22 puntos.
- Búsqueda de apoyo profesional, uso alto: de 23 a 30 puntos.

Reacción agresiva (RA): conformada por 5 ítems: 4, 12, 22, 33, 44.

La evaluación fue según las siguientes puntuaciones:

- Reacción agresiva, uso bajo: de 5 a 13 puntos.
- Reacción agresiva, uso medio: de 14 a 22 puntos.
- Reacción agresiva, uso alto: de 23 a 30 puntos.

Evitación cognitiva (EC): conformada por 5 ítems: 31, 32, 42, 54, 63.

La evaluación fue según las siguientes puntuaciones:

- Evitación cognitiva, uso bajo: de 5 a 13 puntos.
- Evitación cognitiva, uso medio: de 14 a 22 puntos.
- Evitación cognitiva, uso alto: de 23 a 30 puntos.

Revaluación positiva (RP): conformada por 5 ítems: 5, 13, 46, 56, 64.

La evaluación fue según las siguientes puntuaciones:

- Revaluación positiva, uso bajo: de 5 a 13 puntos.
- Revaluación positiva, uso medio: de 14 a 22 puntos.
- Revaluación positiva, uso alto: de 23 a 30 puntos.

Expresión de la dificultad de afrontamiento (EDA): conformada por 4 ítems: 45, 52, 55, 61.

La evaluación fue según las siguientes puntuaciones:

- Expresión de la dificultad de afrontamiento, uso bajo: de 4 a 10 puntos.
- Expresión de la dificultad de afrontamiento, uso medio: de 11 a 17 puntos.
- Expresión de la dificultad de afrontamiento, uso alto: de 18 a 24 puntos.

Negación (NEG): conformada por 3 ítems: 1, 2, 3.

La evaluación fue según las siguientes puntuaciones:

- Negación, uso bajo: de 3 a 8 puntos.
- Negación, uso medio: de 9 a 13 puntos.
- Negación, uso alto: de 14 a 18 puntos.

Autonomía (AUT) conformada por 2 ítems: 65, 66.

La evaluación fue según las siguientes puntuaciones:

- Negación, uso bajo: de 2 a 5 puntos.
- Negación, uso medio: de 6 a 9 puntos.
- Negación, uso alto: de 10 a 12 puntos.

Para la medición de la variable estrategias de afrontamiento se usó la calificación tipo Likert, escala aditiva.

Cada ítem tuvo una valoración de 1 a 5 puntos cuando fue positivo (es decir que su presencia denota uso frecuente de la estrategia adecuada) de la siguiente manera:

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Frecuentemente
- 5: Casi siempre
- 6: siempre

Cada ítem tuvo una valoración de 5 a 1 puntos cuando fue negativo (es decir que su presencia denota baja frecuencia de uso de estrategia) de la siguiente manera:

- 6: Nunca
- 5: Casi nunca
- 4: A veces
- 3: Frecuentemente
- 2: Casi siempre
- 1: siempre

Dado que el instrumento tiene 69 ítems, el puntaje tiene una escala de 69 a 414 puntos y se dividió en tres clases o niveles, dependiendo de los puntajes, de la siguiente manera:

- Uso bajo de las estrategias ó pocas veces: de 69 a 184 puntos.
- Uso regular de las estrategias ó con frecuencia de 185 a 299 puntos.
- Uso alto de las estrategias ó siempre de 200 a 414 puntos.

Análisis estadístico.

Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial.

Para la descripción de las variables se realizó mediante recuento presentándose en distribución de frecuencias y de manera adimensional en forma porcentual, usando la base de datos en Excel.

Los resultados se presentan en tablas de una y de doble entrada o cruce de variables.

El análisis inferencial y contrastación de la hipótesis, se realizó mediante la prueba estadística de Ji cuadrado de Fisher (χ^2), para un nivel de significancia del 95% y P valor menor a 0.05, usando online: Calculation for the Chi-Square Test, en la siguiente dirección electrónica de acceso libre: <http://www.quantpsy.org/chisq/chisq.htm>

CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Datos generales.

La población sujeta de estudio estuvo conformada por 75.8% (235) docentes de sexo masculino y 24.2% (75) de sexo femenino. Tienen una edad promedio de 50.7 años siendo la mayor edad 70 años y la menor 27. De ellos el 59.3% (184) son casados, 39.6% solteros y 0.9% divorciados. En relación a su formación profesional el 50% (155) tienen grado de Magister, 36.9 % Bachillerato y el 13.9% (43) doctorado, laboran en condición de nombrado el 59.4% (184), 33.5% (104) como contratado y 7.1% (22) como invitados. El vínculo laboral con la Universidad Nacional de Cajamarca es en promedio de 16. 3 años. (Anexo J)

4.1.2. Datos específicos

TABLA 1

NIVELES DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL, DESPERSONALIZACIÓN Y REALIZACIÓN PERSONAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA 2013

Dimensión \ Nivel	Alto		Intermedio		Bajo	
	N°	%	N°	%	N°	%
Agotamiento Emocional	28	9.03	56	18.06	226	72.90
Despersonalización	60	19.35	88	28.39	162	52.26
Realización Personal	1	0.32	5	1.61	294	94.84

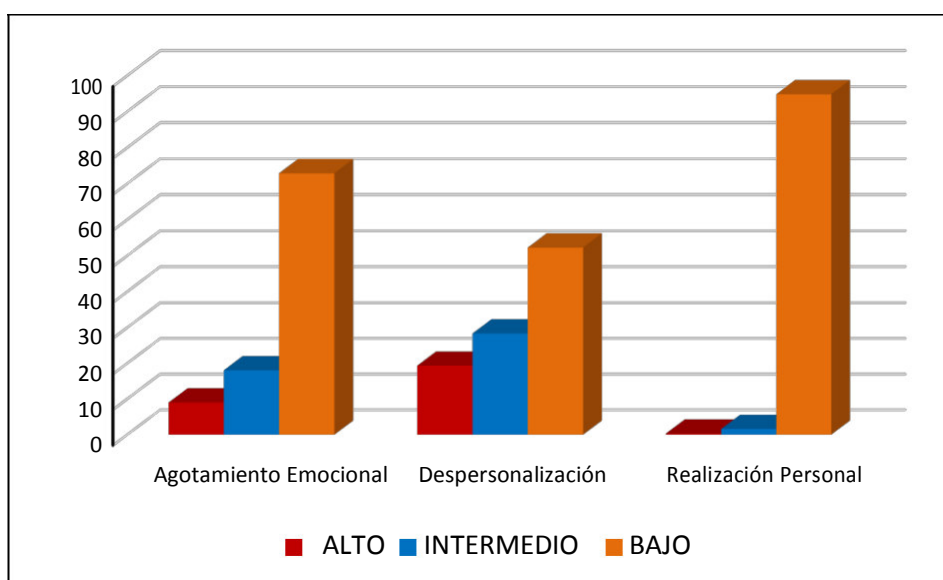


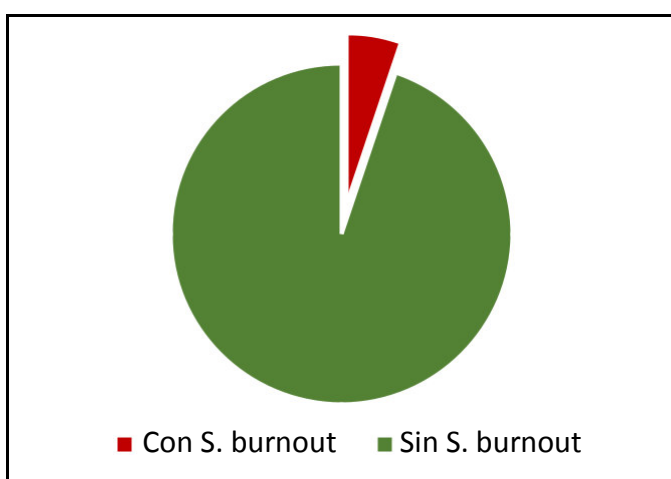
Gráfico 1. Niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

En la tabla se aprecia que el 72.9% (226) de los docentes tenía un nivel bajo de agotamiento emocional, 18.06% (56) intermedio y 9.03% (28) alto. El 52.26% (162) baja despersonalización, 28.39% (88) intermedia y 19.35% (60) alta. Mientras que en la dimensión realización personal o sensación de logro que tienen los docentes se encontró que en el 94.84% (294) es baja, en 1.61% intermedia y 0.32% alta.

TABLA 2
SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CAJAMARCA 2013

Presencia del Síndrome	Docentes	
	N°	%
Con Síndrome de Burnout	16	5.16
Sin síndrome de Burnout	294	94.84
Total	310	100.00

Gráfico 2. Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca 2013.



En la tabla 2 se puede apreciar que del 100% (310) docentes del estudio, el 5.16% (16) presentaron Síndrome de Burnout (puntajes: alto agotamiento emocional, alta despersonalización y baja realización personal) , y el 94.84% (294) no presentaron síndrome de burnout.

TABLA 3

PROCLIVIDAD Y RIESGO AL SÍNDROME DE BURNOUT EN
DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

Proclividad y riesgo	Docentes	
	Nº	%
Proclives al Síndrome de Burnout	19	6.50
-Alto Agotamiento emocional (AE). Alta Despersonalización(D), Intermedia realización Personal (RP)	2	0.68
-Intermedio Agotamiento emocional (AE), intermedia Despersonalización(D) y baja Realización Personal (RP)	17	5.82
En Riesgo al Síndrome de Burnout	275	93.50
Total	294	100.00

Gráfico 3. Proclividad y riesgo al síndrome de burnout en docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca 2013.

En la tabla 3 apreciamos que del 100% (294) de los docentes que no presentaron el Síndrome de Burnout, el 6.13% (19) están proclives es decir que están desarrollando el Síndrome de Burnout, de ellos 0.65% (2) obtuvieron alto agotamiento emocional, alta despersonalización, pero intermedia realización personal; y 5.48% (17) docentes alcanzaron un nivel intermedio de agotamiento emocional y despersonalización, pero un nivel bajo de realización personal. El 93.50% (275) de los docentes se encuentran en riesgo al Síndrome de burnout.

TABLA 4
NIVEL DE RIESGO AL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

Nivel de Riesgo a Síndrome de Burnout	Docentes	
	Nº	%
Riesgo bajo	165	60.00
Riesgo Intermedio	108	39.17
Riesgo Alto	02	0.73
total	275	100.00

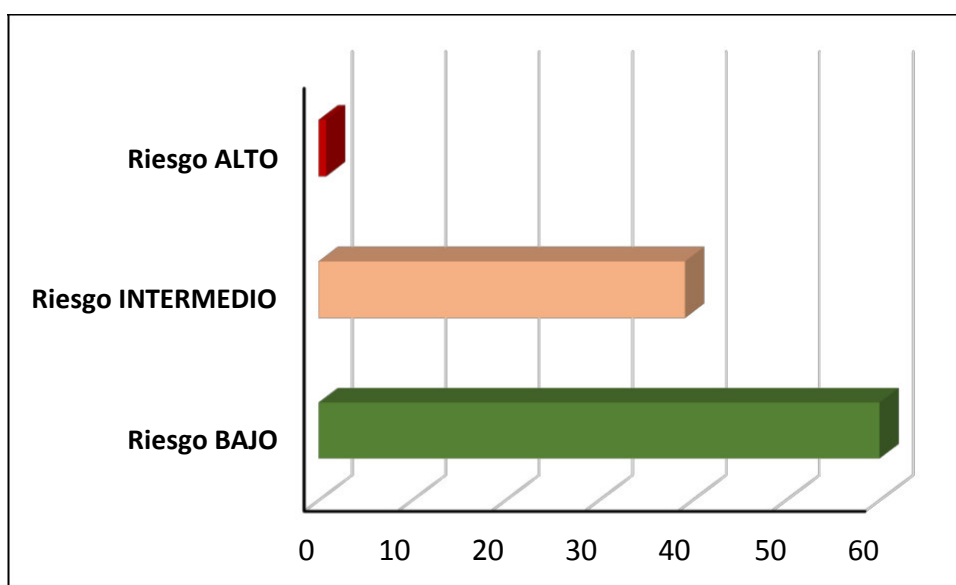


Gráfico 4. Nivel de riesgo al síndrome de burnout.

En la tabla 4, observamos que del 100% (275) de docentes que están en riesgo del Síndrome de burnout, el 60% (165) tiene un bajo nivel de riesgo, 39.7% (158) un nivel de riesgo intermedio y 0.73%(2) un nivel de riesgo alto a desarrollar Burnout.

TABLA 5

ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS CRÓNICO SEGÚN
FRECUENCIA DE UTILIZACIÓN EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CAJAMARCA

Estrategias de afrontamiento utilizadas	Frecuencia de uso de estrategias					
	Pocas veces		Con frecuencia		Siempre	
Estrategias dirigidas al problema	N°	%	N°	%	N°	%
Espera	20	6,5	88	28,4	202	65,2
Expresión de dificultad de afrontamiento	14	4,5	146	47,1	150	48,4
Solución de Problemas	16	5,2	166	53,5	128	41,3
Autonomía	57	18,4	161	51,9	92	29,7
Estrategias dirigidas a las reacciones emocionales						
Religión	70	22,6	172	55,5	68	21,9
Búsqueda de apoyo social	96	31,0	139	44,8	75	24,2
Evitación emocional	4	1,3	220	71,0	86	27,7
Búsqueda de Apoyo Profesional	168	54,2	96	31,0	46	14,8
Reevaluación positiva	17	5,5	187	60,3	106	34,2
Negación	120	38,7	112	36,1	78	25,2
Reacción agresiva	3	1,0	69	22,3	238	76,8
Evitación cognitiva	85	27,4	181	58,4	44	14,2

En relación a las estrategias de afrontamiento al estrés y su frecuencia de uso, se encontró que: entre las estrategias dirigidas a la solución del problema, la mayoría de los docentes 65.2% (202) siempre usan la “espera”, 48.4% (150) la estrategia de expresión de dificultad de afrontamiento y la solución de problemas el 41.3% (128). Las estrategias que utilizan con frecuencia son “solución de problemas el 53,5% (166), “Autonomía” 51,9% (166).

En relación a las estrategias dirigidas a las reacciones emocionales, refieren que utilizan siempre el 76.8% (238) la reacción agresiva, el 34.2% (106) la reevaluación positiva, el 25.2% (78) la negación; frecuentemente el 71. % (220) la evitación emocional, el 60.3% (187) la reevaluación positiva y el 58.4% (181) la evitación cognitiva.

Entre las estrategias que pocas veces utilizan se refieren a la búsqueda de apoyo emocional el 54.2% (168), búsqueda de apoyo social 31% (96), la negación 38.7% (120) y solo buscan apoyo en la religión el 22.6%(70).

TABLA 6
ASOCIACIÓN ENTRE EL USO DE LAS ESTRATEGIAS DE
AFRONTAMIENTO Y EL SÍNDROME DE BURNOUT, EN DOCENTES DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA.

Sind. BURNOUT	USO DE ESTRATEGIAS		TOTAL
	REGULAR	ALTO	
CON	12,5 % (7)	3.5 % (9)	5.2 % (16)
SIN	87.5 % (49)	96.5 % (245)	94.8 % (294)
	100.0 %		100 %
Total	(56)	100 % (254)	(310)

$\chi^2 = 7.52$ gl 1 $p=0,00610$ significativo.

4.2. Discusión

El termino burnout empezó a utilizarse para referirse a un “fenómeno de cansancio físico, emocional y mental, de ausencia de interés en el trabajo, deshumanización y bajo nivel de realización, consecuencias de una exigencia continua de energías y recursos personales del trabajador”. (Freudenberger, 1974). Maslach y Jackson (1981), señalaron que “el síndrome de burnout era una respuesta a una situación continuada de estrés en el entorno laboral y caracterizada por la presencia conjunta de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal”, posteriormente los resultados de investigaciones apoyaron el argumento de que el burnout dependía más de las demandas y exigencias laborales que de la persona.

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la asociación entre Síndrome de Burnout y el uso de estrategias de afrontamiento en docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca en el año 2013.

Las características principales de la muestra, señalan que los docentes en su mayoría son del sexo masculino y de estado civil casados, con una edad promedio de 50.7 años, y 16.6 años de servicio. El mayor número de docentes nombrados pertenecen a la Facultad de Educación y Agronomía; y el mayor porcentaje de docentes contratados se encuentran en las facultades de Medicina, Ciencias de Ingeniería y Ciencias económicas y contables. La mitad de los docentes cuentan con grado de maestría, y un porcentaje significativo (36.1%) con grado de bachiller, situación que actualmente está generando mayores niveles de estrés, ya que la Ley universitaria 30228 a señalado como plazo el año 2019 para que los docentes universitarios alcancen sus grados de maestría y doctorado para

acceder a las categorías de asociado y principal respectivamente, así como su permanencia en la universidad.

No se halló asociación entre los niveles de burnout según el sexo, pero si se halló relación significativa en el uso de estrategias para afrontar el estrés, ya que fueron las mujeres las que tuvieron un alto uso de estrategias en relación a los varones, (anexo F). Esto podría deberse a que las mujeres cumplen más funciones o roles en la sociedad, además del trabajo deben cumplir con las labores del hogar y la familia.

Resultados diferentes obtuvieron Bedoya, E. A., Vega, N. E., Severiche, C.A., & Meza, M. J. (2017), en la investigación “Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El caso de un centro de estudios del Caribe Colombiano”, al considerar que el síndrome de burnout solo se asocia al género, señalando que las mujeres padecen más con esta enfermedad laboral.

Por nuestros resultados, sabemos que La prevalencia puntual del síndrome de Burnout en general fue de 5.2% (16 casos) no se halló diferencia significativa entre varones y mujeres.

Estos resultados son relativamente favorables, sobre todo si consideramos que el SB es una respuesta a situaciones de estrés laboral crónico, expresadas en actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia las propias funciones que se realizan, hecho que puede obstaculizar el proceso de enseñanza aprendizaje que debe fluir de manera positiva entre docentes y estudiantes.

Resultados diferentes a los de Reyes, T. (2015) en la investigación “Relación del burnout y el desempeño académico en docentes de la universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Filial-Arequipa-2013”, quien halló un 83% de los docentes con un nivel medio de SB. en los docentes. No halló asociación entre SB y desempeño de los docentes, SB con el uso de metodologías y SB con la satisfacción laboral.

Quispe, K. (2015) en la investigación “Antecedentes asociados a síndrome de burnout en docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. 2011”, halló un nivel medio de SB en el 68% de los docentes, frente a un 28% con un nivel leve. Las características personales como el sexo femenino, la edad mayor de 45 años, estado civil casados y el trabajo del cónyuge influyen en el nivel de SB en los profesores universitarios. Por otro lado, los antecedentes laborales como el tiempo de servicio mayor a 11 años, ritmo de trabajo regular, así como el alto grado de atención, cumplimiento de objetivos personales, las condiciones físicas del trabajo y la tenencia de otro trabajo influyen en el nivel de SB. Finalmente afirma que los antecedentes asociados a síndrome de burnout en los docentes son de índole personal y laboral inadecuados, resultados que difieren de los nuestros donde la mayoría tuvo un nivel de burnout bajo.

Resultados similares a los nuestros fueron reportados por Ruiz, Baza, Rodríguez & Vivic (2015) en la investigación “Síndrome de Burnout en docentes universitarios de la Facultad de Enfermería de la Universidad Cooperativa de Colombia”, donde afirman la presencia de riesgo bajo y medio para la aparición de SB en los profesores de enfermería.

A la luz de nuestros resultados podemos señalar que aproximadamente el 40% de los docentes estarían en riesgo intermedio a alto de llegar al síndrome de burnout, y sobre los cuales se deberían orientar las estrategias institucionales para evitar el estrés crónico.

En las dimensiones del Síndrome de Burnout se obtuvo que la mayoría de los docentes (72.9%) tenía un nivel bajo de agotamiento emocional, 18.06% y 9.03% intermedio y alto respectivamente. El 52.26% baja despersonalización, 28.39% y 19.35% intermedia y alta respectivamente. Mientras que en la dimensión realización personal o

sensación de logro que tienen los docentes se encontró que en el 94.84% el nivel es bajo.

Por lo que se deduce que, a pesar de existir un nivel de burnout bajo, existen problemas de índole laboral que impiden el desarrollo personal profesional de los docentes, esto podría estar relacionado a que el 36.1% de los docentes tienen grado de bachiller, es decir aún no cuentan con el grado de Maestría, requisito indispensable para ingresar y continuar en la carrera docente.

Al respecto Ruiz y Col. (2015) hallaron una asociación entre la despersonalización y el tiempo de servicios; considerando que puede deberse al tipo de trabajo que desarrollan los profesionales de la salud con estudiantes y pacientes, muchas veces en situaciones en que está en riesgo la vida de una persona, situación que puede generar estrés acumulativo. Sus resultados señalan que la mayoría de los docentes presentaron cansancio emocional bajo. Casi el total de docentes presentaron un nivel bajo de despersonalización y el 80% alto nivel de realización personal. Demostraron correlación positiva entre la despersonalización y el tiempo de servicio. Por ello afirman que el burnout es directamente proporcional a los años de servicio que tiene el trabajador.

En nuestra investigación el tiempo de servicio fluctuó en un rango de 1 -38 años, siendo el promedio de 16.6 años de servicio, y el tiempo de servicio más alto fue ubicado en la facultad de ciencias de la salud.

Asimismo, Bustamante, E., Bustamante, F., González, G & Bustamante, L. (2016). En la investigación “El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela” encontraron que la mayoría de los docentes presentaron un nivel medio de agotamiento emocional, lo cual se evidencia en una actitud de frialdad y endurecimiento de sus emociones, excesivo trabajo y la percepción de estar exhaustos. Mientras que en la dimensión despersonalización, un mayor número

de los docentes presentaron un nivel bajo, un 33% presentaron niveles medios y un 16% niveles altos, lo cual se evidencia en un endurecimiento de las emociones, frialdad y distanciamiento frente a los estudiantes. En cuanto a la dimensión de realización personal, hallaron que la mayoría de profesores tuvieron un nivel medio, ya que afirman sentirse algo frustrados en el trabajo, y perciben ser responsables de los problemas en la formación de los estudiantes.

Nuestros resultados difieren totalmente de los de Bustamante (2016) porque encontramos que en la dimensión agotamiento emocional, el nivel fue bajo, ya que (61.6%) manifestaron que nunca se habían sentido frustrados por el trabajo y que nunca el trabajar con los alumnos les ocasionó tensión (56.5%), asimismo refieren nunca sentirse cansados cuando se levantan por las mañanas y se enfrentan a otro día de trabajo. (43.9%).

En la dimensión despersonalización, el nivel fue bajo, ya que más del 50% de los docentes de la Universidad de Cajamarca refieren que nunca han percibido que los alumnos los culpen por sus problemas; nunca han sentido que el trabajo les esté endureciendo emocionalmente; y que nunca han sentido indiferencia por lo que les ocurra a los estudiantes a su cargo.

El 98.1% de los docentes tubo un nivel bajo en la dimensión realización personal, ya que el (23%) señalaron que nunca o casi nunca se enfrentan adecuadamente con los problemas que presentan los estudiantes; (15.2%) nunca o casi nunca se encuentran con vitalidad y el (14.5%) manifestaron que nunca o casi nunca pueden tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en la universidad. (Anexo I).

En las dimensiones del síndrome de Burnout según el sexo se observa que en las dimensiones de agotamiento y la realización personal no hubo diferencia estadística significativa, Se encontró diferencia significativa en la dimensión despersonalización teniendo

los varones el 52% despersonalización de medio a alto, a diferencia de las mujeres en las que hubo 34.7% ($p = 0.033$).

Es necesario identificar a los docentes con burnout nivel medio a fin de implementar programas que los ayuden a enfrentar de manera continuada los síntomas de estrés a fin de garantizar la calidad de la enseñanza y la formación de los futuros profesionales mejorando la calidad de vida de los docentes.

Nuestros resultados coinciden con los de Martínez, J. (2015) en la investigación “Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento”, quien halló que los niveles de agotamiento emocional y despersonalización en los profesores son inferiores y similares en realización personal; estos resultados podrían deberse a muchos factores como las políticas institucionales, el tipo de relaciones entre los profesores y por último de la percepción que tienen los docentes sobre la situación potencialmente amenazante.

Llaja, B., & Reyes, C. (2016) en la investigación “Burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa”, hallaron una asociación entre las actividades de investigación con el síndrome de agotamiento emocional, asimismo una asociación positiva con despersonalización y negativa con realización en el trabajo. La mayoría de los docentes consideran que su desempeño es óptimo cuando se refiere a la enseñanza, no así en las labores de investigación donde solo un 2.6% refiere un desempeño óptimo.

Una de las funciones de la universidad es la investigación, por lo tanto, actualmente constituye un reto para los docentes realizar paralelamente las actividades de enseñanza con las de investigación, que requieren mucha dedicación, es posible que las actividades de investigación constituyan motivo de estrés laboral toda vez que se

deben cumplir con los plazos y los productos según las normas de la universidad.

Según nuestros resultados todos los casos con síndrome de Burnout (16) presentaron alto nivel de agotamiento y despersonalización con bajos nivel de realización personal, que es lo que lo define. En los casos que no tuvieron Burnout, que aproximadamente la cuarta parte (27%) presentan niveles de agotamiento entre intermedio a alto, casi la mitad de los docentes (48%) presentaron niveles de despersonalización de intermedio a alto, y la gran mayoría (95%) tuvieron bajo nivel de realización personal.

Bedoya y Col. (2017) Hallaron un bajo porcentaje de burnout reflejadas en dos de sus tres dimensiones (agotamiento emocional y despersonalización) en los docentes, para la dimensión de falta de realización personal, se encontraron resultados altos asociados en gran medida a docentes que inician su actividad laboral. Asimismo, afirman que a medida que el docente alcanza experiencia, tiende a adaptarse a su ejercicio laboral buscando estrategias didácticas que lo ayudan a tener menor agotamiento. Definitivamente la formación profesional, mayor antigüedad y desarrollo de actividades en ciencias de énfasis, para este caso particular, logra asociarse con el agotamiento emocional y se ha establecido una concordancia entre docentes con solo pregrado, menor antigüedad y una mayor presencia de burnout.

Díaz, A (2014) en la investigación "Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao-2013", afirma que la mayoría de los docentes tienen un nivel medio de Burnout (62%), mientras que un porcentaje menor pero significativo presentan un nivel alto en la dimensión agotamiento emocional. Por otro lado, en las dimensiones despersonalización y realización

personal un poco más del 50% de los docentes presentaron un nivel medio, resultados muy distantes a los nuestros.

Las estrategias más utilizadas según frecuencia fueron: la de Espera (ESP) 15.50% , la solución de problemas (SP) con 14.23% y de Evitación emocional (EE) con un 11.69% y los puntajes más bajos y de menor uso fueron: la Negación (NEG) con 3.87% y Autonomía con 2.87%.

Nuestros resultados son similares a los encontrados por Nogueira, L y Col. (2016) en la investigación titulada: “Estrés cotidiano en la universidad: estrategias de afrontamiento de profesores del área de salud” en la Universidad Federal de Rio grande, señalaron que los maestros de salud identificaron situaciones estresantes presentes en sus vidas diarias, y enumeraron una serie de prácticas (como participar en actividades culturales, religiosas y sociales, descansar y reducir la carga de trabajo) que, cuando realizado, puede reducir la tensión y el desgaste derivado de las obligaciones académicas. Sin embargo, estos maestros informaron que a menudo no realizan las actividades enumeradas a expensas del cumplimiento de los retrasos del trabajo, ya que van más allá de las horas de operación en la universidad, ingresan al espacio doméstico y, por lo tanto, eliminan el tiempo que debe dedicarse al descanso y el ocio. Sobre el ambiente de aprendizaje, ya sea teórico o práctico, los profesionales utilizaron estrategias para minimizar las tensiones que surgen durante el proceso de aprendizaje. Cuando los problemas están relacionados con la falta de atención o con algunas actitudes de colaboración de los estudiantes, los maestros informaron que modifican el plan de la lección, cambian el tono, dan la lista de frecuencias y hacen advertencias verbales, como formas de superar estas adversidades. Respecto a las dificultades en las relaciones interpersonales, las posiciones se observaron como la distancia ante las situaciones conflictivas, sin involucrarse con ellas, además de la búsqueda de ayuda a través de la psicoterapia. Estos mecanismos de escape

pueden ser efectivos para superar problemas a corto plazo, pero no son la alternativa más efectiva para su resolución.

En cuanto a la asociación entre ambas variables, encontramos que el uso alto de las estrategias de afrontamiento al estrés se relaciona con la baja frecuencia del síndrome de burnout (16.5%) y cuando el uso de las estrategias es regular la frecuencia del síndrome de burnout aumenta (46.4%); es decir se incrementa ($OR = 2.8$) por cada caso de burnout bajo, cuando se hace alto uso de las estrategias a 3 casos, cuando hacen uso regular de las estrategias; esta relación tiene alta significancia estadística al Chi cuadrado de Pearson.

Por lo tanto, podemos deducir que las estrategias de afrontamiento asociadas a un nivel bajo de burnout fueron las estrategias dirigidas al Problema como: la espera (ESP), la expresión de dificultad de afrontamiento (EDA) y la solución de problemas (SP). Las estrategias dirigidas a las reacciones emocionales fueron: la reacción agresiva (RA), la reevaluación positiva (RP) y la negación (NEG).

Martínez, J. (2015) señala que las estrategias de afrontamiento más utilizadas por los docentes de secundaria son la solución de problema (SP), la reevaluación positiva (RP) y la búsqueda de apoyo social (BAS). Asimismo, refieren que las mujeres utilizan preferentemente la evitación emocional y la búsqueda de apoyo social ya que son las que tienen mayor capacidad de escucha y mayores redes sociales, a diferencia de los varones a quienes se les enseña a evitar expresar sus emociones. Estos resultados son diferentes a los nuestros.

La búsqueda de apoyo social es uno de los recursos más usados por los profesores menores de 35 años y disminuye conforme aumenta la edad. Al parecer recurren a esta estrategia los profesores con títulos universitarios, con una licenciatura, ingeniería superior o doctorado. Por otro lado, encontró que altos niveles en agotamiento emocional se relacionan positivamente con un mayor uso de la autorrealización negativa, la evitación y la expresión emocional abierta; y bajos niveles

de agotamiento emocional se asociaban a un uso frecuente de estrategias como la Revaluación positiva. Asimismo, observaron que cuando se presentaron altos niveles en despersonalización estos se relacionaron con un mayor uso de estrategias como la autorrealización negativa. El uso elevado de la estrategia búsqueda de apoyo social se asocia a una escasa utilización de la autorrealización negativa.

Por otro lado, Cantorin Poma, O. L. (2017) en la investigación “Síndrome de Burnout – estrés laboral y su influencia en el desempeño de los docentes” señala que los docentes de la facultad de Ingeniería presentan niveles de estrés altos (67%) sobre todo en cuanto al agotamiento y la despersonalización. Halló asociación significativa entre las variables agotamiento y desempeño de los docentes; relación significativa entre las variables realización personal y desempeño de los docentes; y relación significativa entre las variables síndrome de burnout y desempeño de los docentes.

A la luz de la teoría y de las investigaciones revisadas, podemos señalar que los factores condicionantes del estrés laboral y del síndrome del burnout tienen relación con las demandas y responsabilidades cada vez más exigentes a los docentes universitarios, quienes además de la enseñanza deben realizar actividades de investigación como asesorar a los tesisistas y participar en proyectos de investigación muchas de las veces sin financiamiento, lo cual puede superar las capacidades de los profesionales. El estrés también tiene que ver con las propias características de los docentes y su capacidad de ajuste a las situaciones estresantes, así como por las presiones del clima organizacional, de los estudiantes, la familia y del ambiente social, político y económico reinante en nuestro país.

CONCLUSIONES

- ❖ Los niveles de agotamiento, despersonalización y realización personal hallados fueron:

-En la dimensión agotamiento emocional, la mayoría de los docentes tuvieron un nivel “bajo”, ya que manifestaron que nunca se habían sentido frustrados por el trabajo, que nunca el trabajar con los alumnos les ocasionó tensión, y nunca se sienten cansados cuando se levantan por las mañanas y se enfrentan a otro día de trabajo.

-En la dimensión despersonalización, cerca de la mitad de los docentes tienen un nivel “intermedio- alto” de despersonalización, evidenciado porque los docentes refieren que algunas veces han percibido que los alumnos los culpan por sus problemas; que el trabajo les está endureciendo emocionalmente; y algunas veces han sentido indiferencia por la situación de los estudiantes a su cargo.

-En la dimensión realización personal, la mayoría tuvo un nivel “bajo” aun cuando señalaron que siempre se encuentran animados después de trabajar con los alumnos; y sienten que pueden crear con facilidad un clima agradable en el trabajo.

- ❖ La incidencia del Síndrome de Burnout fue del 5.6%, se detectaron 16 profesores en esta condición.

- ❖ La mayoría de los docentes tienen un nivel de riesgo “bajo” al síndrome de burnout, un menor porcentaje, pero significativo tienen un nivel de riesgo “intermedio”.

- ❖ Las estrategias de afrontamiento asociadas a un nivel bajo de burnout, y las que más utilizaron los docentes fueron las estrategias dirigidas al Problema como: la espera (ESP), la expresión de dificultad de afrontamiento (EDA) y la solución de problemas (SP). Las

estrategias dirigidas a las reacciones emocionales fueron: la reacción agresiva (RA), la reevaluación positiva (RP) y la negación (NEG).

Las estrategias menos utilizadas fueron: la búsqueda de apoyo emocional (BAE), la búsqueda de apoyo social (BAS), y el. Apoyo en la religión. (REL)



Si existe asociación entre síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento, así los docentes que usaron con mayor frecuencia las estrategias de afrontamiento tuvieron un nivel bajo de Burnout, por lo que se aprueba la hipótesis de estudio.

RECOMENDACIONES

- ❖ Que las universidades realicen campañas de salud mental y se realicen cada inicio de ciclo académico jornadas de autocontrol y manejo del estrés a cargo de especialistas.
- ❖ Para evitar el agotamiento emocional, se deben tener en cuenta las actividades de los docentes: enseñanza e investigación de manera de no saturar las cargas académicas, solo las de reglamento, para que los docentes no lleven trabajo a su casa.
- ❖ Disminuir el número de estudiantes por aula en la teoría, no mayor a 50 estudiantes, ya que esto puede generar descontrol y estrés.
- ❖ Para incrementar la realización personal la universidad debe crear programas de acompañamiento a los docentes que aún no han obtenido su grado de maestría o doctorado, requisitos indispensables, para que los docentes continúen ejerciendo sus funciones.
- ❖ Encargar a los servicios de bienestar social la elaboración de programas de intervención permanente a los docentes con talleres destinados a conocer las estrategias que se pueden utilizar tanto en el trabajo como en el hogar para enfrentar el estrés que conlleva la modernidad.
- ❖ Realizar estudios con enfoque cualitativos para conocer de manera integral como los docentes enfrentan las demandas laborales y el uso cada vez mayor de las tecnologías de la comunicación e información.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arquero, J. L., & Donoso, J. A. (2013). Docencia, investigación y burnout: el síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad. *Revista de Contabilidad*, 16, 94–105. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2013.04.001>.
- Barbosa, L., Muñoz, M., Rueda, P. & Suárez, K. (2009). Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 2(1), 21–30.
- Bedoya, E. A., Vega, N. E., Severiche, C. A., & Meza, M. J. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Formación Universitaria*, (6), 51. Retrieved from. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edssci&AN=eds sci.S0718.50062017000600006&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Benavides-Pereira AMT*; Porto-Martins PC; Machado PGB. (2010). Síndrome de burnout en profesores universitarios. 11avo Congreso Virtual de Psiquiatría. Interpsiquis 2010 www.interpsiquis.com - febrero-marzo 2010 Psiquiatria.com
- Bustamante, Ekaterina, Bustamante, Freyli, González, Gilberto, & Bustamante, Luz. (2016). Burnout in the teaching profession: a study from the bioanalysis school of Carabobo University. Faculty of science on health headquarters Aragua, Venezuela. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 62(243), 111-121. Retrieved January 25, 2019, from http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000200003&lng=en&tlng=en.

- Calvete, E. y Villa, A. (2000). Estrés y Burnout docente: Influencia de variables cognitivas Ansiedad y Estrés 6, 117-130
- Cantorin Poma, O. L. (2017). Síndrome de burnout – estrés laboral y su influencia en el desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana los Andes – 2015. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ir00912a&AN=CONCYTEC.UNHEVAL.1712&lang=es&site=eds-live&scope=site>.
- Cárdenas, C (2012) Engagement como factor protector del síndrome de quemarse por el trabajo en docentes de secundaria. modelos psicosociales Pag: 261-263
- Cárdenas V, y Vásquez K. (2018) Bogotá. “Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento en Docentes de la Fundación Universitaria los Libertadores” Tesis de grado para optar al título de profesional en Psicología. Fundación universitaria los libertadores facultad de ciencias humanas y sociales programa de psicología Bogotá D, C., octubre 2018. Disponible https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1767/cardenas_viviana_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carver Chorot, P. Sandín, B. (1989) Escala de Estrategias de Coping Revisado (EEC-R). Madrid: UNED
- Choy, R. (2017). Burnout y Desempeño Laboral en Docentes Universitarios de una carrera en una universidad privada de Lima metropolitana. Tesis para optar el grado de maestro en comportamiento organizacional con mención en psicología empresarial. UPCH.
- Costa, Ludmila da Silva Tavares, Gil-Monte, Pedro Rafael, Possobon, Rosana de Fátima, & Ambrosano, Glaucia Maria Bovi. (2013). Prevalence of Burnout Syndrome in a sample of brazilian university professors.

Psicologia: Reflexão e Crítica, 26(4), 636-642.

<https://dx.doi.org/10.1590/S0102-79722013000400003>

De Caroli, M. y Sagone, E. (2013). Professional Self Representation and Risk of Burnout in School Teachers, *Procedia--Social and Behavioral Sciences*, 46, 5509-5515 (2012). (Fecha de acceso 20/07/2019) Disponible: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812022021?via%3Dihub>

Díaz Tinoco, A. (2014). Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao-2013. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ir00912a&AN=CONCYTEC.cybertesis.3763&lang=es&site=eds-live&scope=site>.

Freudenberger, H. (1974). El agotamiento del personal. *Revista de Temas Sociales* 30(1), pp: 159-165

García Padilla, A. A., Escorcía Bonivento, C. V., & Perez Suarez, B. S. (2017). Burnout Syndrome and Self-Efficacy Beliefs in Professors. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 97–126. <https://doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.170>

González, G., Carrasquilla, D., Latorre, G., Torres, y Villamil, k. (2015). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Revista Cubana De Enfermería*, 31(4). Recuperado de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/902/138>

Guerrero, E. (2003). Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del “quemado”. *Revista Iberoamericana de Educación* [en

línea].

Consultado el 19 de Marzo de 2007 (disponible en):

<http://www.rieoei.org/deloslectores/052Barona.PDF>

Juárez García, Arturo. (2014). Entrevista con Christina Maslach: reflexiones sobre el síndrome de Burnout. *Liberabit*, 20(2), 199-208. Recuperado en 26 de febrero de 2019, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272014000200001&lng=es&tlng=es.

Kuimova, M.V., Uzunboyly, H., Chen, A.S.M., Gerasimchuk, (2016) E.V. Emotional burnout in professional activity of a technical university teacher. Ponte, Florence, Italy. *Inter. Scientific Researches Journal*, 72 (6) 57-61, junio 2016.

Lázarus, R. Folkman, S. (1987). *Estrés y procesos cognitivos*. México, D.F.: ediciones Martínez Roca.

Llaja, B., & Reyes, C. (2016). Burnout Y Estrategias De Inteligencia Emocional en Profesores Universitarios: Implicaciones en La Salud Laboral Educativa. *Psicología Desde El Caribe*, 33(1), 31–46. <https://doi.org/10.14482/psdc.33.1.8081>.

Ley Universitaria 30220. DECRETO SUPREMO N° 006-2016-EF

Londoño, N., Henao, G., Puerta, I., Posada, S., Arango, D. & Aguirre, D. (2006). Propiedades psicométricas y validación de la escala de estrategias de coping modificada (EEC-M). *Universitas Psychological*, 5(2), 327-349.

Martínez, Anabella (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. n° 112. Septiembre. 2010. <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>

Martínez, E (2,009) TESIS DOCTORAL : Tesis Doctoral Presentada por M^a Elen Martínez Dirigida por Dr. Dionisio Manga Rodríguez León, Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional.

Martínez, J (2015). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones, 31, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.02.001>.

Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981).Comprendiendo el Burnout .Journal of Organizational Behavior, 2, 99-113

Montoya, P y Moreno (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte. Vol. 29 (1): 204-227, 2012.

Nogueira, L., Filgueira, C.,Pereira, M., Andrade,K. y Pereira, V (2016). Estrés cotidiano en la universidad: estrategias de afrontamiento de profesores de área de salud. Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental Online. J. res: fundam. care. online 2016. out./dez. 8(4): 4956-4964

Núñez. L (2010) “El síndrome de quemarse por el trabajo en profesores de primaria y secundaria del Colegio de Huaylas Ancash Perú” . Informe de investigación. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.

Quispe, K. (2015). Antecedentes asociados a síndrome de burnout en docentes de la universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. 2011. Tesis para optar el grado de Magíster en educación mención: Investigación y Docencia en educación superior. UNIVERSIDAD ANDINA “NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Reyes, T. (2015) "Relación del burnout y el desempeño académico en docentes de la universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Filial-Arequipa-2013". Tesis doctoral. UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ. Facultad de educación.

Ruiz, E. G. G., Baza, P. D. C., Rosa, E. G. L. de la, Rodríguez, E. V. T., & Vivic, E. K. V. (2015). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. Revista Cubana de Enfermería, 31(4), 1. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=116367320&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Salas, J. (2,010). Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°. 7 Barranco-Lima. UNMSM.

Santiago, M. & Otero López, J. (2005). Estrés burnout e insatisfacción laboral en los profesores universitarios: un estudio empírico. En Santiago, M.J. & Otero López, J.M.(coords.), Malestar laboral en profesores (241-01).Granada: Grupo Editorial Universitario.

Silveira, Kelly Ambrósio, Enumo, Sônia Regina Fiorim, & Batista, Elisa Pozzatto. (2014). Indicadores de estresse e estratégias de enfrentamento em professores de ensino multisseriado. Psicologia Escolar e Educacional, 18(3), 457-465. <https://dx.doi.org/10.1590/2175-3539/2014/0183767>

SUNEDU. NFORME BIENAL SOBRE LA REALIDAD UNIVERSITARIA PERUANA

Valdez, A., Bravo C y Vaquero, E. (2,011) Estrategias de afrontamiento empleadas por docentes universitarios. Revista electrónica de psicología. Iztacala 14.(1) 65-76

ANEXOS

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO	PÁG.
A. INSTRUMENTO INSTRUMENTO: MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)	76
B. ESCALA DE ESTRATEGIAS DE COPING-MODIFICADA (EEC-M).....	77
C. DISTRIBUCIÓN DE LOS DOCENTES PARTICIPANTES POR FACULTAD.2013.....	80
D. CONDICIÓN LABORAL DE DOCENTES ENCUESTADOS SEGÚN FACULTADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA.....	81
E. FRECUENCIA DEL USO DE ESTRATEGIAS SEGÚN EL SEXO DE LOS DOCENTES.....	82
F. FRECUENCIA DEL USO DE ESTRATEGIAS POR FACULTAD.....	83
G. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE CADA UNA DE LAS DIMENSIONES DEL SÍNDROME DE BURNOUT CON EL USO DE LAS ESTRATEGIAS.....	84
H. RESPUESTA ITEM POR ITEM.....	85
I. CARACTERISTICAS DE LA MUESTRA.....	86
J. SELECCIÓN DE LA MUESTRA.....	87
K. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	88

ANEXO A: INSTRUMENTO: MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Sexo: Varón () Mujer ()
 Edad: () Años
 Estado Civil: Soltero ()
 Casado: ()
 Viudo ()

Responder el siguiente cuestionario de respuesta que considere correcta colocar el número correspondiente a la pregunta
 Otro _____

0 Nunca / Ninguna vez	1 Casi nunca/ Pocas veces al año	2 Algunas Veces / Una vez al mes o menos	3 Regularmente/ Pocas veces al mes	4 Bastantes Veces / Una vez por semana	5 Casi siempre / Pocas veces por semana	6 Siempre / Todos los días
--------------------------------	----------------------------------------------	---------------------------------------------------------	---------------------------------------------	-------------------------------------------------	--------------------------------------------------	-------------------------------------

Nivel de estudios alcanzado:

Estudios universitarios ()
 Post Grado ()
 Grado Doctor ()
 Estudios Doctorado ()
 Situación Laboral:
 Nombrado ()
 Contratado ()
 Invitado ()

Tiempo en su trabajo:

Años ()

1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado (a)		
2	Al final de la jornada de trabajo .me siento agotado.(a)		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y me enfrento a otro día de trabajo me siento agotado(a)		
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos		
5	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia		
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.		
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.		
8	Me siento agotada (o) por el trabajo.		
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.		
10	Siento que me hecho más insensible con la gente.		
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.		
12	Me encuentro con mucha vitalidad		
13	Me siento frustrado (a) por mi trabajo.		
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo		
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los alumnos que tengo a mi cargo en la universidad		
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.		
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo		
18	Me encuentro animado(a) después de trabajar junto con mis alumnos.		
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.		
20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.		
21	Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.		
22	Me parece que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.		

ANEXO B: ESCALA DE ESTRATEGIAS DE COPING-MODIFICADA (EEC-M)

A continuación se plantean diferentes formas que emplean las personas para afrontar los problemas en situaciones estresantes que se le presentan en la vida. Las formas aquí descritas no son buenas ni malas, ni mejores, ni peores. Simplemente ciertas personas utilizan más formas que otras dependiendo del problema. Trate de recordar las diferentes situaciones o problemas más estresantes vividos durante los últimos años y responda señalando con una X el número que mejor indique que, tan habitual ha sido ésta forma de comportamiento ante las situaciones estresante

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Frecuentemente 5: Casi siempre 6: siempre

		1	2	3	4	5	6
1	Trato de comportarme como si nada hubiera pasado						
2	Me alejo del problema temporalmente descansando						
3	Procuro no pensar en el problema						
4	Descargo mi mal humor con los demás						
5	Intento ver los aspectos positivos del problema						
6	Le cuento a familiares y amigos como me siento						
7	Procuro conocer mejor el problema con la ayuda de un profesional						
8	Asistí a la iglesia						
9	Espero que la solución llegue sola						
10	Trato de solucionar el problemas siguiendo unos pasos concretos bien pensados						
11	Procuro guardar para mí los sentimientos						
12	Me comporto de forma hostil, con los demás						
13	Intento sacar algo positivo del problema						
14	Pido consejo u orientación a un pariente amigo para afrontar mejor el problema						
15	Busco ayuda profesional para que me orienten						
16	Tengo fe en que puede ocurrir algún milagro						
17	Espero el momento oportuno para resolver el problema						
18	Pienso que con el paso del tiempo el problema se soluciona						
19	Establezco un plan de acción y procuro llevarlo a cabo						
20	Procuro que los otros no se den cuenta de lo que siento						
21	Evado las conversaciones o temas que tienen que ver con el problema						
22	Expreso mi rabia sin tomar en cuenta las consecuencias						
23	Pido a parientes o amigos que me ayuden a pensar acerca del problema						

24	Procuro hablar con personas responsables, para encontrar una solución al problema						
25	Tengo fé en que Dios remedie la situación						
26	Pienso que hay un momento oportuno para analizar la situación						
27	No hago nada, porque el tiempo todo lo dice						
28	Hago frente al problema, poniendo en marcha varias soluciones						
29	Dejo que las cosas sigan su curso						
30	Trato de ocultar mi malestar						
31	Salgo al cine a dar una vuelta, para olvidarme del problema						
32	Evito pensar en el problema						
33	Me dejo llevar por mi mal humor						
34	Hablo con amigos o familiares, para que me animen o tranquilicen ,cuando me encuentro mal						
35	Busco la ayuda de algún profesional para reducir mi malestar						
36	Rezo						
37	Hasta qué no tenga claridad, frente a la situación, no puedo dar la mejor solución al problema						
38	Pienso que lo mejor es esperar a ver que puede pasar						
39	Pienso detenidamente, los pasos a seguir para enfrentarme al problema						
40	Me resigno y dejo que las cosas pasen						
41	Inhibo mis propias emociones						
42	Busco actividades que me distraigan						
43	Niego que tengo problemas						
44	Me salgo de casillas						
45	Por más que quiera no soy capaz de expresar abiertamente lo que siento						
46	A pesar de la magnitud de la situación, tiendo a sacar algo positivo						
47	Pido a algún amigo ó familiar, que me indique cuál sería el mejor camino a seguir						
48	Pido ayuda a algún médico o sicólogo para aliviar mi tensión						
49	Acudo a la iglesia para poner velas ó rezar						
50	Considero que las cosas por si solas, se solucionan						
51	Analizo lo positivo y negativo de las diferentes alternativas						
52	Me es difícil relajarme						
53	Hago todo lo posible por ocultar mis sentimientos a los otros						
54	Me ocupo de muchas actividades, para no pensar en el problema						
55	Así lo quiera ,no soy capaz de llorar						

56	Tengo muy presente el dicho “al mal tiempo buena cara “						
57	Procuro que algún familiar o amigo me escuche, cuando necesito manifestar mis sentimientos						
58	Intento conseguir más información sobre el problema acudiendo a profesionales						
59	Dejo todo en manos de Dios						
60	Espero que las cosa se vayan dando						
61	Me es difícil pensar, en posibles soluciones, a mis problemas						
62	Trato de evitar mis emociones						
63	Dejo a un lado los problemas y pienso en otras cosas						
64	Trato de identificar las ventajas del problema						
65	Considero que mis problemas lo puedo solucionar, sin la ayuda de los demás						
66	Pienso que no necesito la ayuda de nadie ,y menos de un profesional						
67	Busco tranquilizarme a través de la oración						
68	Frente a un problema, espero conocer bien la situación, antes de actuar						
69	Dejo que pase el tiempo						

ANEXO C: DISTRIBUCIÓN DE LOS DOCENTES PARTICIPANTES POR FACULTAD.2013.

FACULTAD	n	%
Agronomía	37	11.9
CECA	41	13.2
Ciencias Ingeniería	66	21.3
Educación	46	14.8
Ciencias de la Salud	76	24.5
Medicina	44	14.2
Total	310	100.0

ANEXO D: CONDICIÓN LABORAL DE DOCENTES ENCUESTADOS SEGÚN FACULTADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

(n = 310 docentes)

		Nombrado	Contratado	Invitado	Total
Fac. Agronomía	n	27	10	0	37
	%	73,0%	27,0%	0,0%	100,0%
Fac. CECA	n	21	14	6	41
	%	51,2%	34,1%	14,6%	100,0%
Fac. Ciencias de Ingeniería	n	37	24	5	66
	%	56,1%	36,4%	7,6%	100,0%
Fac. Educación	n	37	6	3	46
	%	80,4%	13,0%	6,5%	100,0%
Fac. Ciencias de la Salud	n	50	21	5	76
	%	65,8%	27,6%	6,6%	100,0%
Fac. Medicina	n	12	29	3	44
	%	27,3%	65,9%	6,8%	100,0%
Total	n	184	104	22	310
	%	59,4%	33,5%	7,1%	100,0%

ANEXO E: FRECUENCIA DEL USO DE ESTRATEGIAS SEGÚN EL SEXO DE LOS DOCENTES.

ESTRATEGIAS	SEXO				TOTAL
	MASCULINO		FEMENINO		
	n	%	n	%	n
Uso alto	185	78.7	69	92.0	254
Uso regular	50	21.3	6	8.0	56
TOTAL	235	100.0	75	100.0	310

$\chi^2 = 6.77$, g.l.= 1 p = 0.009. Sig.

ANEXO F: FRECUENCIA DEL USO DE ESTRATEGIAS POR FACULTAD

FACULTAD	ESTRATEGIAS				TOTAL	
	USO ALTO		USO REGULAR			
	n	%	n	%	n	%
Agronomía*	19	51.4	18	48.6	37	100.0
CECA*	30	73.2	11	26.8	41	100.0
Ciencias Ingeniería	59	89.4	7	10.6	66	100.0
Educación	37	80.4	9	19.6	46	100.0
C. Salud	68	89.5	8	10.5	76	100.0
Medicina	41	93.2	3	6.8	44	100.0
TOTAL	254	81.9	56	18.1	310	100.0

$\chi^2 = 34.74$, g.l.= 5 p = 0.000. *Significativo.

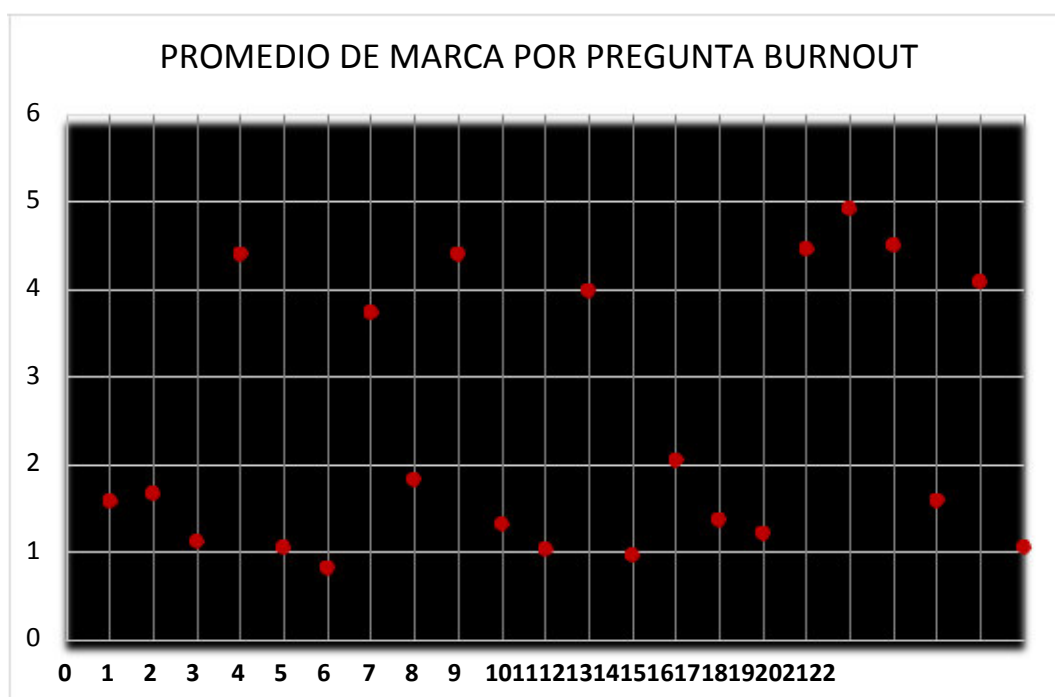
ANEXO G: ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE CADA UNA DE LAS DIMENSIONES DEL SÍNDROME DE BURNOUT CON EL USO DE LAS ESTRATEGIAS.

Correlación x / y	r Pearson	R ²	Valor t	p	Correlación
Agotamiento / estrategias	0.226	0.051	3.880	p < 0.001	Significativa
Despersonalización / estrategias	0.204	0.041	3.473	p < 0.001	Significativa
Realización / estrategias	0.138	0.019	2.325	p < 0.005	Significativa
Burnout / Estrategias	0.236	0.056	4.051	p < 0.001	Significativa

Del análisis de correlación de cada una de las dimensiones del síndrome de Burnout con el uso de las estrategias se aprecia que existe correlación, cada una de las dimensiones se encuentra del síndrome de Burnout se relacionada al uso de las estrategias y como se ha observado en el cuadro anterior este uso es significativo.

ANEXO H: RESPUESTA ITEM POR ITEM

Burnout	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
% de Rpta 0	29.0	32.6	43.9	3.5	45.2	56.5	4.8	18.1	3.2	50.6	54.8	12.6	61.6	32.3	52.9	41.3	3.9	2.6	7.1	47.1	5.5	55.8
% de Rpta 1	24.2	22.9	23.5	3.5	27.7	25.8	18.4	34.8	6.8	19.7	19.4	2.6	11.6	17.1	21.6	37.1	6.5	1.6	1.6	16.8	9.0	18.7
% de Rpta 2	26.1	14.2	19.0	4.5	16.8	8.4	10.0	22.3	3.9	9.7	12.6	8.7	15.2	14.5	4.8	7.4	6.1	3.2	2.9	5.5	4.2	11.0
% de Rpta 3	6.5	14.8	6.5	11.3	3.5	3.5	7.4	7.7	4.2	4.5	2.9	12.6	2.3	11.3	2.9	2.9	7.7	4.8	7.7	8.7	16.8	3.9
% de Rpta 4	8.7	6.5	4.5	10.3	2.3	1.6	6.8	9.0	23.5	4.2	4.2	7.4	2.3	7.1	1.9	1.3	10.0	10.0	15.2	8.4	11.9	3.5
% de Rpta 5	5.5	9.0	1.9	47.7	2.6	2.6	30.3	4.2	31.3	4.8	3.9	25.5	3.9	10.0	5.2	3.9	31.0	37.4	34.5	9.7	22.9	3.2
% de Rpta 6	0.0	0.0	0.6	19.0	1.9	1.6	22.3	3.9	27.1	6.5	2.3	30.6	3.2	7.7	10.6	6.1	34.8	40.3	31.0	3.9	29.7	3.9
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100



ANEXO I: Descripción de las Características generales de los Docentes.
 Universidad Nacional De Cajamarca. 2013.

Característica		
SEXO	n	%
Masculino	235	75.8
Femenino	75	24.2
Total	310	100.0
ESTADO CIVIL	n	%
Casado	184	59.3
Divorciados	3	0.9
Solteros	123	39.6
Total	310	100
CONDICIÓN LABORAL	n	%
Nombrado	184	59.4
Contratado	104	33.5
Invitado	22	7.1
Total	310	100.0
GRADO ACADÉMICO	n	%
Bachiller	112	36.1
Magister	155	50.0
Doctorado	43	13.9
Total	310	100.0
EDAD	AÑOS	
Promedio	50.7	
D.S.	9.0	
Moda	60	
V.max.	72	
V.min	27	
n 60 años	26	
n total	310	
TIEMPO DE SERVICIO	AÑOS	
Promedio	16.3	
D.S.	9.1	
Moda	10	
V.max.	38	
V.min	0	
n 10 años	33	
Total	310	

ANEXO J
SELECCIÓN DE LA MUESTRA

Facultad	Población	Tamaño de muestra (n)
1. Ciencias Agronómicas	42	37
2. Ciencias Económicas Contables y Administrativas	47	41
3. Educación	54	46
4. Ingeniería	83	66
5. Ciencias de la Salud	100	76
6. Medicina	51	44
Total	377	310

ANEXO K: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	Definición conceptual de la variable	Dimensiones	Definición Operacional de la variable	Indicadores	Escala de Medición
Nivel de síndrome de Burnout en docentes universitarios UNC	<p>Es un tipo de respuesta prolongada a los estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo en tres aspectos: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal que involucra una respuesta prolongada a los estresores en el lugar de trabajo. .Christina (Maslach 1976).</p> <p>Amenaza real a la salud del docente universitario ,pues en el ejercicio de la actividad docente está presente diversos estresores sicosociales relacionados al contexto institucional y social donde éstasestán ejercidas (Carlotto 2,002)</p>	Agotamiento Emocional	Sentimiento de la persona de sentirse disminuido, expresado en el agotamiento de los recursos emocionales	<ul style="list-style-type: none"> • Cansancio emocional • Sentimientos de desesperanza y desinterés. • Agotamiento físico. • Actitudes negativas hacia el trabajo • Respuesta negativa hacia uno mismo 	Será obtenido a través del Inventario de Maslach y valorado en: Bajo:(0- 51) Medio:(52--69) Alto (70-132)
		Despersonalización	Desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas hacia los otros	<ul style="list-style-type: none"> • Trato impersonal. • Actitudes negativas con los demás. • Falta de preocupación por los demás. 	
		Falta de Realización Personal	Tendencia del profesional a evaluarse negativamente	<ul style="list-style-type: none"> • Auto concepto. • Respuesta negativa al trabajo. • Sentimientos de escasa competencia profesional • Autoreclusión 	
Estrategias de afrontamiento que aplican los docentes universitarios	<p>Esfuerzos cognitivos y conductuales que realiza una persona para responder a mandas internas y/o extremas que se les presentan en su diario vivir y que se pueden percibir como</p>	<p>Factor 1</p> <p>Factor 2</p>	<p>-Secuencia de acciones a solucionar problemas.</p> <p>-Apoyo proporcionado por el grupo de amigos, familiares u otros.</p> <p>-Considera que los problemas se solucionan positivamente con el tiempo.</p>	<p>Solución de problemas. (SP)</p> <p>Búsqueda de apoyo social. (BAS)</p> <p>Espera. (ESP)</p>	<p>Será obtenido mediante la Escala Estrategias de Coping – modificada (EEC-M) y se tomará puntos de cohorte. luego de la toma de datos para su análisis.</p>

	estresantes o no (Lazarus y Folkman citados en Barboza 2,009)	Factor 3	-Estrategia para tolerar el problema -Inhibir las propias emociones. -Empleo de recursos profesionales para tener mayor información sobre el problema. -Expulsión impulsiva de la emoción, ira hacia sí mismo ó a los demás. -Neutralizar los pensamientos valorados como negativos por medio de la distracción. -Aprender de las dificultades, identificando aspectos positivos del problema. -Expresar las dificultades para afrontar las emociones generadas por la situación. -Ausencia de aceptación del problema por distorsión del problema. -Responder ante el problema buscando solución sin apoyo.	Religión. (REL) Evitación emocional. (EE) Búsqueda de apoyo profesional. (BAP) Reacción agresiva.(RA) Evitación cognitiva.(EC) Reevaluación positiva.(RP) Expresión de la dificultad de afrontamiento.(EDA) Negación.(NEG) Autoomía.(AUT)	Se utilizará la Escala de Stanones con los siguientes valores: Nunca:0-69 puntos Casi nunca: 70-148 puntos. A veces: 149-218 puntos. Frecuentemente: 219-288 puntos Casi siempre: 289 -358 puntos. Siempre:359- 414 puntos
		Factor 4			
		Factor 5			
		Factor 6			
		Factor 7			
		Factor 8			
		Factor 9			
		Factor 10			
		Factor 11			
		Factor 12			